

**TAMPEREEN YLIOPISTO**

**”Ja sitten ilomielellä töihin!”  
Voimavaroja opettajien työhyvinvointiin**

Tampereen Yliopisto  
Kasvatustieteiden yksikkö  
Pro gradu –tutkielma  
MIRA JÄÄSKELÄINEN  
Huhtikuu 2016

Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia opettajien työhyvinvointia positiivisemmasta näkökulmasta käsin ja keskittyä voimavaroihin, jotka edistävät työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Tutkimus kohdistui 1. ja 2. luokkien opettajiin ja siihen, millaisia voimavaroja he kokevat työssään ja myös työn ulkopuolella. Voimavaroilla tarkoitetaan, etenkin tässä tutkimuksessa, sellaisia tekijöitä, jotka edistävät ja auttavat henkilöä jaksamaan työssään.

Tämän laadullisen tutkimuksen toteutin lähettämällä lähes kaikille, noin 50:lle, Nokian kaupungin koulujen 1. ja 2. luokkien opettajille avoimen kirjoitelmalomakkeen. Pyysin heitä vastaamaan netissä olevaan lomakkeeseen avoimen kirjoitelman muodossa. Kysymykseni heille oli; mitkä tekijät edistävät sinun työhyvinvointia. Muuta ohjeistusta ei kirjoitelmasta ollut, vaan kaikki saivat vapaasti kirjoittaa kokemistaan voimavaratekijöistä. Vastaajilta ei ole kysytty mitään henkilötietoja tai muita esimerkiksi ikään tai opetusvuosiin liittyviä tietoja. Näin vastauksissa keskitytään vain yleisesti opettajien voimavaratekijöihin työhyvinvoinnin edistäjinä. Vastauksia tuli yhteensä 13, jotka kaikki olivat relevantteja ja tähän tutkimukseen sopivia. Aineisto on analysoitu teemoittelemalla aineistosta löytyneiden teemojen perusteella. Teemat löytyivät vastauksista selvästi ja näiden isojen teemojen alle on listattu vielä pienempiä teemoja ja kokonaisuuksia. Aineiston teemat tukivat aikaisempien tutkimuksien tuloksia ja teorioita, joten myös niistä on otettu tukea teemoittelussa.

Tutkimuksen tuloksista selviää, että opettajien kokemat voimavarat voidaan jaotella koulun sisäisiin sekä koulun ulkopuolisiin tekijöihin. Koulun sisäisiin tekijöihin kuuluu työyhteisö, työparit ja tiimit, johtajuus, toimiva kouluympäristö ja työn luonne. Etenkin hyvän työyhteisön merkitys korostui kaikissa vastauksissa. Koulun ulkopuolisiin tekijöihin puolestaan kuului asenteet, persoonallisuus/luonne ja terveys sekä vapaa-aika. Vapaa-ajassa korostuu yleisesti vapaa-ajan merkitys ja sen erottaminen työstä sekä perheen, ystävien ja harrastusten tärkeys. Asenteet ja persoonallisuus näkyi myös vastauksissa, sillä etenkin hyvää positiivista asennetta työn tekemiseen pidettiin merkittävänä. Tuloksista käy ilmi, että usein tarvitaan sekä näitä koulun sisältä löydettäviä että koulun ulkopuolisia tekijöitä, jotta työssä jaksetaan hyvin.

Avainsanat: Opettajuus, työhyvinvointi, työssä jaksaminen, voimavaratekijä

## Sisällysluettelo

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>Johdanto .....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>2</b> | <b>Työhyvinvointi tutkimuksen kohteena .....</b>                      | <b>6</b>  |
| 2.1      | Työhyvinvoinnin määrittelyä .....                                     | 6         |
| 2.2      | Mankan malli työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä .....          | 7         |
| 2.3      | Työn imu .....  | 9         |
| 2.4      | Toimiva työyhteisö ja oppiva tiimi .....                              | 9         |
| 2.5      | Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvoinnin tutkimukseen ..... | 11        |
| <b>3</b> | <b>Työhyvinvointi opettajien työssä .....</b>                         | <b>13</b> |
| 3.1      | Opettajuus ja opettajan työn luonne .....                             | 13        |
| 3.2      | Alakoulun ensimmäisten luokkien opettajat .....                       | 14        |
| 3.3      | Opettajuus muutoksessa .....  | 15        |
| 3.4      | Opettajien työhyvinvointi aikaisempien tutkimusten valossa .....      | 18        |
| <b>4</b> | <b>Voimavarat työhyvinvoinnin edistäjänä .....</b>                    | <b>21</b> |
| 4.1      | Voimavarat työssä JD-R mallin mukaan .....                            | 21        |
| <b>5</b> | <b>Tutkimustehtävä ja -ongelma .....</b>                              | <b>23</b> |
| <b>6</b> | <b>Tutkimusmenetelmät .....</b>                                       | <b>24</b> |
| 6.1      | Tutkimuksen aineistonkeruun toteuttaminen .....                       | 24        |
| 6.2      | Avoin kirjoitelma aineistonkeruumenetelmänä .....                     | 25        |
| 6.3      | Aineiston analyysi .....  | 26        |
| <b>7</b> | <b>Tulokset .....</b>   | <b>29</b> |
| 7.1      | Luokanopettajien yleinen työhyvinvointi vastauksien valossa .....     | 29        |
| 7.2      | Voimavarat työhyvinvoinnin edistäjänä .....                           | 31        |
| 7.2.1    | Koulun sisäiset tekijät työhyvinvoinnin edistäjänä .....              | 32        |
| 7.2.2    | Koulun ulkopuoliset tekijät työhyvinvoinnin edistäjänä .....          | 36        |
| <b>8</b> | <b>Pohdinta .....</b>   | <b>39</b> |
| 8.1      | Tulosten koonti .....   | 39        |
| 8.2      | Tulosten tarkastelu .....   | 42        |
| 8.3      | Tutkimuksen luotettavuus .....  | 45        |
| 8.4      | Tutkimuksen merkittävyys ja jatkotutkimusmahdollisuudet .....         | 47        |
|          | <b>LÄHTEET .....</b>  | <b>49</b> |

# 1 JOHDANTO

Työhyvinvointia on tutkittu jo useiden vuosikymmenien ajan. Tutkimukset ovat usein painottuneet negatiiviseen näkökulmaan sekä keskittyneet etenkin siihen mikä rasittaa työssä ja minkä vuoksi työpaikalla voidaan huonosti. Myös opettajien työhyvinvointia on tutkittu paljon. Kiinnostus opettajien työhyvinvointiin johtuu varmasti työn julkisuudesta sekä siitä, että opettajia on tuntunut vaivaavan pahoinvointi työssään jo pitkään. Hälyttävää on myös se, että monet opettajat vaihtavat ammattiaan jo muutaman työvuoden jälkeen (Almiala 2008). Onkin hieman pelottavaa, että näin yhteiskunnallisesti tärkeässä ammatissa voidaan huonosti, työ rasittaa ja ammattia vaihdetaan. Tärkeää olisi, että pitäisimme huolta tästä tärkeästä ammatista, jonka jokainen meistä näkee hyvinkin läheltä. Opettajuus on ammattina sellainen, jonka kanssa jokainen meistä on läheisesti tekemisissä ainakin jossakin vaiheessa elämästä. Vaikka opettajaksi ei päädykään kuin harvat, on meistä kuitenkin jokainen nähnyt ainakin osan opettajan työn arjesta. Tämän kuvaakin hyvin ammatin julkisuutta ja vaikutusvaltaa. Jos opettajat voivat huonosti, heijastuu se pitkälle ja useaan tasoon.

On tärkeää, että tunnistetaan myös työn huonot puolet ja ne tekijät, jotka saavat ihmiset voimaan huonosti työssään. Tietoisuus työuupumuksesta ja näihin johtavista tekijöistä on olennaista, mutta työhyvinvoinnin tutkimukset ovat nykyään melko kapea-alaisesti jämähtäneet näihin negatiivisiin asioihin. Työhyvinvoinnista puhuttaessa olisi tärkeää muistaa myös ne asiat, jotka ovat työpaikalla ja työssä hyvin ja kiinnittää huomiota myös näihin tekijöihin, jotka auttavat jaksamaan työssä, eli voimavaroihin. Uupumuksen polku voi johtaa helposti riittämättömyyden tunteeseen, kyynistymiseen ja heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon. Työn ilon ajattelu puolestaan lisää energisyyttä, saa työn tuntumaan merkitykselliseltä ja luo keskittyneisyyttä, jolloin syntyy myös aikaansaannoksia. (Manka 2006, 286). Positiivinen näkökulma ja positiivinen psykologia työhyvinvoinnin tutkimuksissa ovat antaneet aiempaa kokonaisvaltaisempaa ja laaja-alaisempaa näyttöä työhyvinvoinnista. Ja tällä positiivisella näkökulmalla pystymme parantamaan työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Kuten jo aikaisemmin mainitsin, on opettajan työllä laajat seuraukset. Tämän vuoksi meidän tulisikin kiinnittää huomiota opettajien työhyvinvointiin ja heidän jaksamiseen työssään. Opettajien työ kohtaa varmasti paljon haasteita ja nopeasti muuttuva

ympäristö asettaa lisää paineita. Mutta kuitenkin opettajien ammatissa ja työssä on varmasti paljon sellaisia tekijöitä, jotka heitä auttaa jaksamaan ja jotka edistävät työhyvinvointia. Nämä tekijät selvittämällä voimme mahdollisesti parantaa myös koulutuksen laatua, mutta mikä tärkeintä auttaa opettajia jaksamaan ja nauttimaan työstään.

Kiinnostuin opettajien työhyvinvoinnista ollessani sijaisena ala-asteella. Näin opettajien kovat paineet ja haasteet, mutta kuitenkin suurin osa opettajista jaksoi hymyillä raskaidenkin päivien jälkeen. Pohdin, että mitkähän ovat näitä tekijöitä, jotka saavat opettajat hymyilemään ja tulemaan iloisena päivästä toiseen työpaikalle. Myös työhyvinvointi on kiinnostanut minua jo pitkään ja olen seurannut muidenkin ammattien ja työyhteisöjen työhyvinvointia. Kuitenkin opettajan ammatti on todella mielenkiintoinen työhyvinvoinnin näkökulmasta, sillä he toimivat hyvin laajassa kentässä, jossa ollaan yhteydessä moniin eri tahoihin. Heidän arki painottuu paljon lasten kanssa toimimiseen, mutta kuitenkin heidän täytyy pystyä toimimaan sujuvasti myös vanhempien, kollegoiden ja muiden yhteistyötahojen kanssa. Sen vuoksi onkin mielenkiintoista selvittää, mitkä tekijät edistävät opettajien työhyvinvointia ja mille kaikille tasoille tämä ylettyy.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia opettajien työhyvinvointia hieman tuoreemmasta näkökulmasta käsin. Kiinnitän huomiota enemmän positiivisen psykologian näkökulmaan opettajien työhyvinvoinnissa ja näin ollen tarkoituksena on tarkastella opettajien voimavaroja työssään. Mitkä asiat edistävät opettajien työssä jaksamista ja mikä auttaa heitä kokemaan parempaa työhyvinvointia. Tutkimukseni kohdistuu ensimmäisten luokkien opettajiin ja heidän kokemuksiinsa voimavaroihin työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäjinä. Voimavaratekijät voivat olla usealta eri tasolta, mutta tarkoitukseni onkin selvittää, mistä kaikkialta näitä löytyy. Tarkastelen myös sitä, mitkä tekijät painottuvat enemmän ja löytyykö sellaisia tekijöitä, jotka kaikki kokevat tärkeänä.

## 2 TYÖHYVINVOINTI TUTKIMUKSEN KOHTEENA

### 2.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Työhyvinvoinnin määritelmä on laajentunut viimeisten vuosikymmenten aikana, eikä se nykyään tarkoita vain työntekijän hyvää fyysistä kuntoa ja jaksamista työssään. Työhyvinvoinnista on monia erilaisia määrittelyjä ja se voi olla myös ristiriitainen käsite. Kuntien eläkevakuutuksen mukaan työhyvinvointi voidaan ymmärtää yksilön kokemuksena työnteon mielekkyydestä, työyhteisön ilmapiiristä, lähiesimiestyöstä ja johtamisesta sekä työyhteisön kokemuksena työn sujuvuudesta ja yhteisestä aikaansaamisen tunteesta (Onnismaa 2010, 5). Työn iloa ja imua -teoksen mukaan (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 7) työhyvinvointi rakentuu hyvästä johtamisesta ja esimiestyöstä, työn organisoinnista, työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä, osaamisesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta ja myönteisestä yrityskulttuurista. Tärkeää on myös yksilön omat vaikutusmahdollisuudet työympäristössään. Jokainen yksilö vaikuttaa niin omaan kuin muidenkin työhyvinvointiin. Arvostetuksi tuleminen, oikeudenmukainen kohtelu sekä täysivaltaisuus työyhteisön jäsenenä ovat tärkeitä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010). Manka ym. (2010, 7) korostaa, ettei työhyvinvointi ole enää vain uupumuksen tai väsymyksen oireiden puuttumista, vaan se sisältää enemmän tekijöitä ja sitä tarkastellaan merkittävästi laaja-alaisemmin. Joten on tärkeää, että työhyvinvointia tarkasteltaessa huomiota kiinnitetään nykyistä laaja-alaisemmin ja monipuolisemmin.

Työhyvinvoinnilla on iso merkitys niin yksilölle itselleen kuin koko yhteisölle. Hyvä työhyvinvointi ja siitä huolehtiminen on koko työyhteisön etu. Jokainen työyhteisön jäsen vaikuttaa osaltaan ilmapiiriin ja jokaisella on tehtävänä oma osuutensa (Nykänen 2007, 15). Työhyvinvointia ei voida osoittaa vain yhdelle tasolle huolehdittavaksi vaan siitä täytyy huolehtia jokaisella organisaation tasolla. Työhyvinvointi ei ole pelkästään työnantajan asia, eikä se voi olla myöskään ainoastaan työntekijän asia (Nykänen 2007, 15). Kaikki tekijät huomioon ottamalla saamme paljon merkittävimpiä tuloksia näkyviin. Työhyvinvointia edistävän ilmapiirin rakentaminen on palapeliä ja pienistä puroista kasvaa iso virta (Nykänen 2007, 15). Hyvä ryhmähenki on myös oleellinen osa

työhyvinvointia. Kuten Työniloa ja imua -teoksessakin (2010, 8) kerrotaan, hyvä ryhmähenki perustuu työyhteisön jäsenten keskinäiseen luottamukseen ja ilmenee avoimena vuorovaikutuksena ja työyhteisötaitoina. Toisille ollaan valmiita tarjoamaan tukea ja apua, arvostetaan muita työntekijöitä sekä otetaan yhteisesti vastuuta työn tuloksesta.

Työhyvinvoinnista huolehtimisella on myös organisaatiolle taloudellista hyötyä. Vaikka työhyvinvointiin panostaminen tietää kustannuksia, kalliimmaksi tulee työhyvinvoinnin huomiotta jättäminen (Onnismaa 2010, 6). Myös Nykänen (2007, 16) esittää, että työhyvinvointiin sijoitetut rahat tulevat moninkertaisena takaisin. Tätä näkökulmaa olisikin hyvä pohtia ja etenkin sitä millaisia kustannuksia heikosta työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta voi koitua.

Työhyvinvointi koostuu siis todella monesta osasta ja on sekä isojen että pienien kokonaisuuksien summa. Nykäsen (2007, 19) mukaan työhyvinvointi on taitolaji, joka kehittyy harjoittelemalla. Muutoksia ei saada aikaan nopeasti ja yhtä asiaa muuttamalla, vaan työhyvinvointia täytyy pohtia ja tarkkailla, jotta sitä voidaan kehittää. Mutta tärkeää on huomioida se, että kun halutaan rakentaa jaksaminen ja hyvinvointi lujalle pohjalle, on hyvä aloittaa harjoittelu nykyhetken kartoituksella (Nykänen 2007, 19). Joten on tärkeää, että työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota jo aikaisessa vaiheessa, eikä silloin vasta kun siihen on suuri tarve puuttua.

## ***2.2 Mankan malli työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä***

Manka esittää teoksessaan Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen (2006) mallin, jossa tuodaan esille työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Kuvion keskellä on yksilö itse. On tärkeää, että yksilöstä sisältäpäin lähtevät tekijät ovat kunnossa. Tähän Manka on esittänyt fyysisen kunnon ja psykologisen pääoman tärkeiksi. Yksilöön ja työhyvinvointiin vaikuttaa myös työn sisältä löytyvät tekijät, kuten esimiestoiminta ja johtajuus, työyhteisö ja ryhmähenki, organisaatio ja työ.

Johtamisessa ja esimiestoiminnassa on tärkeää, että se on osallistavaa ja kannustavaa. Alaisia täytyy kuunnella ja heihin pitää pystyä luottamaan. Myös palaute ja kannustus on tärkeää esimiehen taholta.

Ryhmähenki vaikuttaa myös työhyvinvointiin. Ryhmähengen ja työyhteisön tulee olla avoin ja toimiva. Vuorovaikutuksen tulee olla avointa, toisia pitää auttaa ja myös luottamus on tärkeä ominaisuus. Yhteisön ja ryhmän pitää myös olla toimiva. Pelisäännöt tulee olla kaikille selvät ja yhteiset. Yhteisö voi toimia yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi sekä töiden järjestely ja suunnittelu onnistuu.

Organisaatio on yksi vaikuttava tekijä. Koko organisaation tasolla tavoitteiden tulee olla selviä sekä kaikkien tiedettävissä. Rakenteen tulee olla joustava, jotta tietoa ja taitoa pystytään vaihtamaan ja toimintaan voidaan osallistua. Jatkuva kehittyminen on myös tärkeää. Työyhteisön ja organisaation tulee olla rakennettu niin, että kehittyminen on mahdollista ja osaamisesta palkitaan. Organisaatiossa työympäristön tulee olla toimiva. Työssä tarvittavat apuvälineet on oltava kunnossa.

Itse työn pitää olla luonteeltaan sellaista, että henkilöllä on vaikutusmahdollisuuksia sitä koskevissa päätöksissä ja tavoitteissa. Työn kannustearvon tulee olla kunnossa, tällä tarkoitetaan sisällön lisäksi oppimismahdollisuuksia. Nämä lisäävät yksilön motivaatiota työn tekemiseen ja tämä puolestaan edistää työhyvinvointia. Työn ulkoiset palkkiot, kuten etenemismahdollisuudet sekä itse palkkio hyvästä työstä nähdään tärkeinä ominaisuuksina.

Tässä Marja-Liisa Mankan mallissa esitetään monipuolisesti työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät. Malli on hyvin universaali ja sopii useimpiin organisaatioihin ja aloihin, mutta erityisen hyvä se on yksilön työhyvinvointia tarkasteltavaksi malliksi. Kaikista yksilön tekemistä töistä voidaan erotella nämä tasot. Ja kiinnittämällä huomiota juuri näihin tasoihin voimme edistää työhyvinvointia.



**Kuva 1. Marja-Liisa Mankan Työhyvinvoinnin tekijät –malli (2006).**



## 2.3 *Työn imu*

Työn imu on suhteellisen uusi käsite ja se liittyy vahvasti työhyvinvoinnin positiiviseen näkökulmaan. Työn imu on tila, jossa työntekijällä on korkea motivaatio työnsä tekemiseen (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 10). Työhyvinvoinnin tilaa voidaan kuvata työn imun käsitteellä (Onnismaa 2010, 5). Töissä viihdytään ja töiden tekeminen tuntuu miellyttävältä. Kuten Manka ym. (2010, 10) kuvailee; innostuessaan ja hyvässä työvireessä ollessaan työntekijä voi päästä ns. flow-tilaan, jossa työn tekeminen soljuu kuin itsestään ja työstä on jopa vaikea irrottautua. Flow-tila on osa työnimua, sillä flow-tila on vain hetkellinen huippukokemus ja puolestaan työn imu on pitkäkestoinen myönteinen tunnetila. Manka ym. (2010, 10) on listannut työn imun kokemuksen syntyyn vaikuttavat tekijät; tarmokkuus ja kokemus energisyydestä ja sinnikkyydestä, omistautuminen ja into ja ylpeys omasta työstä, sekä uppoutuminen, joka näkyy keskittymisenä ja työhön panostamisena. Työn imuun vaikuttaa useampi tekijä, joten on tärkeää pitää huoli näistä kaikista ja mahdollistaa työn imu.

Työn imulla on tarttuva vaikutus. Yhden työntekijän kokiessa työn imua ja innostuneisuutta, vaikuttaa se positiivisesti koko työyhteisöön. Työn imun kokemisella on siis vaikutusta sekä työyhteisöön että yksilöön itseensä. Työ imun kokemisella on myös todettu olevan pidempiaikaisia vaikutuksia. Työn imua kokevat työntekijät ovat tutkimusten mukaan terveempiä ja heillä on parempi työkyky sekä vähemmän eläke- ja eroajatuksia kuin henkilöillä, jotka eivät koe työnimua (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 10). Työn imua edistäessä on hyvä huomata myös se, että työntekijä pääsee loistamaan työssään kun työ on organisoitu siten, että hän saa tukea työlleen (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 8). Joten työn imuun ei vaikuta ainoastaan yksilö itse, vaan sen mahdollistamiseen tarvitaan toimia myös organisaation taholta.

## 2.4 *Toimiva työyhteisö ja oppiva tiimi*

Työyhteisön merkitys on iso työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Manka (2012, 116) kertoo sosiaalisesta pääomasta. Sillä tarkoitetaan yhteisöllisyyttä ja sen jäsenten välistä vuorovaikutusta, joka sitten tuottaa tätä sosiaalista pääomaa. Nämä vahvistavat yhteisön toimintaa, edistävät luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. Sosiaalinen pääoma on koko yhteisön ja yksilön voimavara. Se tehostaa tavoitteiden saavuttamista ja se kasvaa kun sitä käytetään. (Manka 2012, 116). Sosiaalisen pääoman merkitystä ei siis voida kiistää. Sosiaalista pääomaa

lisäävät vastavuoroisuus, luottamus, yhteiset arvot ja aktiivinen toiminta kaikkien hyväksi, tämän vuoksi näihin tekijöihin kannattaa kiinnittää huomiota (Manka 2012, 118). Edellä mainittu luottamus on varmasti yksi työyhteisön tärkeimmistä tekijöistä. Manka (2012, 118) kuvailee luottamukseen tarvittaviksi tekijöiksi rakenteet, avoimuus, osaaminen, tietopohja ja tunnepohja. Luottamuksen rakentamiseen tarvitaan siis useaa ominaisuutta.

Oppimisen mahdollisuudella on myös merkitys työhyvinvointiin. Manka (2012, 146) esittää, että yksi työn keinoista työn iloon on oppimisen mahdollistaminen. Työntekijän on hyvä saada haasteellisia tehtäviä ja työnkiertoa, jotta osaisi arvostaa omaa ja toisen työtä. Jos työn tekeminen on yksitoikkoista eikä työntekijä koe mitään haasteellisuutta työssään, voi se johtaa alentuneeseen työmotivaatioon. Myös riittävä perehdyttäminen, koulutus ja kehityskeskustelujen käyminen ja tieto omasta perustehtävästä ja sen tavoitteista selkiyttävät työn tekemisen puutteita (Manka 2012, 146). Näihin tekijöihin huomion kiinnittäminen voidaan nähdä siis lisäävän myös työhyvinvointia.

Tiimit ovat oleellinen osa nykypäivän työyhteisöjä. Myös kouluissa tiimien merkitys on noussut, sillä tiimityö on tuotu kouluihin (Syrjäläinen 2002, 97). Pääasiallisia syitä tiimiytymisen yleistymiseen ovat muutoksen jatkuva nopeutuminen sekä ennustamattomuus ja laajuus (Ruohotie 2000, 233). Tiimeistä saadaan valtavasti voimaa työyhteisöön. Ruohotie (2000, 233) esittää, että tiimien yksi vahvuuksista on dialogisuus sillä dialogi ja keskustelu antavat uusia näkökulmia, ne mahdollistavat reflektoinnin sekä tiimin jäsenten hallussa olevan informaation yhdistelyn. Myös koulujen muuttuva ympäristö kaipaa tiimiytymisestä saatavia voimia. Opettajan työssä reflektointi ja dialogit tuovat syvyyttä ja oman oppimisen kehittämistä jokapäiväiseen työhön. Myös Soini ym. (2003) esittävät oppivan organisaation tematiikan, joka syntyy oppimaan oppimisen ja itsearvioinnin termeistä. Tämä sisältää ajatuksen elinikäisestä oppimisesta ja valmiudesta jatkuvaan oman toiminnan tarkasteluun ja muutokseen. Tämä voi myös väärin ymmärrettynä lisätä ahdistusta. (Soini ym. 2003, 286). Koulujen muuttuva ympäristö voi siis asettaa opettajille suuriakin paineita.

Soini ym. (2003) esittävät koulutuksen modernisti ymmärrettynä reflektiivisena ja itseään korjaavana prosessina toteutuksen tavoitteen ja arvioinnin muodostamana kolmiona. Tällä pyritään avaamaan sitä, että tavoitetta arvioidessa on tavoitteet tiedettävä. Tämä puolestaan johtaa siihen, että organisaatiossa toimivilla tulisi olla käsitys siitä mikä tavoite on. Tämä voidaan yhdistää myös oppilaisiin. Soini ym. (2003) korostavat tietoisuutta kokonaisuudesta ja toiminnan suunnasta. Kouluissa on tärkeää, että koko organisaatio tietää, mitkä ovat tavoitteet ja toiminnan suunta, jotta kaikki toimivat niiden mukaan ja tiedetään mitä yksilöiltä odotetaan. On tärkeää myös tehdä selväksi ja näkyväksi se, mitä oppilailta odotetaan ja mitä opettajien tulee tehdä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi.

Tiimin oppimista kehittääkseen on syytä huomioida muutamia seikkoja. Oppivassa tiimissä tiedon jakaminen on tärkeää. Tiedon keskinäistä kilpailuttamista tulee välttää ja sen sijaan pyrkiä edistämään tiedon jakamista (Ruohotie 2000, 236). Tiedon jakaminen on hyvin oleellista myös kouluissa ja opettajan työssä. Työhyvinvoinnin edistämiseen sillä on myös vaikutusta, sillä etenkin uudet opettajat kaipaavat tukea ja tietoa vanhemmilta opettajilta. Muutenkin koulu on sellainen ympäristö, jossa tietoa tulisi jakaa, jotta voitaisiin päästä yleisesti avoimeen ja luottamukselliseen yhteisöllisyyteen.

Työpaikalla oppiminen voidaan jakaa ei alueisiin. Felsted ym. (2009) jakavat oppimisen ympäristöön ja oppimisen alueisiin. Ympäristöllä he tarkoittavat suhteita ja yhteyksiä ihmisiin ja laitteisiin, joihin työntekijät ovat yhteydessä työtehtävissään ja rooleissa. Oppimisen alueilla he puolestaan tarkoittavat sitä, että jokaisella henkilöllä on oma historiansa oppimisen ympäristössään. Opettajan työssä on myös helppo erottaa nämä oppimisen eri alueet. Näihin molempiin alueisiin olisi hyvä kiinnittää huomiota, kun pohdimme tiimien merkitystä oppimiseen sekä sitä kautta niitä työhyvinvoinnin edistäjänä.

## ***2.5 Positiivisen psykologian näkökulma työhyvinvoinnin tutkimukseen***

Psykologiassa on perinteisesti keskitytty tunnistamaan, tutkimaan ja hoitamaan ihmisen psyykkisiä ongelmia ja niiden syitä. Tämä ns. patologinen näkökulma on painottunut voimakkaasti myös työpsykologiassa (Mäkikangas, Feld & Kinnunen 2005, 56). Työhyvinvointia on tutkittu paljon siltä kannalta, mikä työelämässä on huonosti, miksi työntekijät voivat huonosti ja kuinka huonosti he voivat. Ihmisten hyvinvointia ei ole järkevää kuvata vain yksipuolisesti ongelma- ja sairauskeskeisestä viitekehyksestä (Mäkikangas, Feld & Kinnunen 2005, 56). Monet kuitenkin kokevat elämässään ja työssään positiivisia asioita ja tuntemuksia ja siksi olisi tärkeää pohtia enemmän sitä mikä on hyvin ja miten hyvin työntekijät voivat. Positiivinen psykologia on viime aikoina saanutkin huomiota myös työhyvinvoinnissa ja työpsykologiassa.

Ojanen teoksessaan Positiivinen psykologia (2007, 9) määrittelee, että positiivinen psykologia tutkii ihmisen vahvuuksia ja kykyä selviytyä elämän ongelmista. Positiivinen psykologia haluaa kiinnittää huomion siihen mikä on hyvin ja miten vahvuuksia voitaisiin edistää. Siinä tutkitaan niitä olosuhteita ja prosesseja, mitkä myötävaikuttavat ihmisten, ryhmien ja instituutioiden kukoistukseen ja optimaaliseen toimintaan (Työterveyslaitoksen [www-sivusto](http://www.sivusto) 2013).

Psykologiassa on perinteisesti kiinnitetty huomiota sairauksiin ja negatiivisiin asioihin. Positiivinen psykologia haluaa kuitenkin vaihtaa tämän suunnan ja suunnata mielenkiinnon enemmän terveyteen ja hyvinvoinnin tekijöihin. Tämä on uudenlainen lähestymistapa ihmisen ja psykologian tutkimukseen, jossa tarkastellaan ihmistä ja psykologiaa positiivisemmasta näkökulmasta ja keskitytään ihmisen voimavaroihin sekä hyvinvointiin.

Työhyvinvoinnissa olisi myös tärkeää kiinnittää huomiota positiivisen psykologian näkökulmaan. Positiivisen psykologian avulla voisimme selvittää, mitkä asiat ovat hyvin ja mitkä auttavat jaksamaan työssä. *”Positiivinen psykologia sovellettuna hyvän työelämän kysymyksiin tarkoittaa muun muassa sitä, ettei tyydytä pelkästään kartoittamaan riskitekijöitä ja altistumista, oireita ja uupumista, patologioita ja poissaoloja, vaan myös – ja ehkä ennen kaikkea – sitä, mikä työssä ihmisiä kannattelee, mikä tekee siitä mielekkään ja mikä auttaa selviytymään ja jopa nauttimaan työstä myös silloin, kun työ on vaativaa ja muutoksessa tai kun taloudelliset suhdanteet koettelevat työpaikkoja* (Työterveyslaitoksen [www-sivusto](http://www.sivusto) 2013).

# 3 TYÖHYVINVOINTI OPETTAJIEN TYÖSSÄ

Opettajan työssä työyhteisöt ovat laajat ja yksittäisen opettajan työhyvinvointi heijastuu useampaan ihmiseen, niin kollegoihin kuin oppilaisiin ja jopa oppilaiden kautta heidän koteihin. Opettajien työhyvinvointi on tärkeä osa koko yhteiskuntaa. Ehkä sen vuoksi opettajien työhyvinvointia onkin tutkittu luultavasti muita ammattiryhmiä enemmän (Onnismaa 2010, 6). Opettajien työhyvinvointi koostuu samoista tekijöistä kuin muillakin työpaikoilla. Yksi suuri ero kuitenkin on opettajien laajat sosiaaliset suhteet. Opettajien tulee tehdä yhteistyötä oppilaiden, oppilaiden vanhempien, kollegoiden ja muidenkin kunnan työntekijöiden kanssa. Näiden kaikkien työyhteisötasojen tulisi olla kunnossa, jotta opettajalla olisi edellytykset hyvään työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Peruskoulun opettajalle merkittävin jaksamisen ja kuormittumisen konteksti on kuitenkin oppilaan kanssa tapahtuva vuorovaikutus erityisesti, sekä sosiaalisesti että pedagogisesti haasteelliset ongelmatilanteet ja niiden ratkaisut (Onnismaa 2010, 18). Myös isot muutokset koulumaailmassa saattaa rasittaa opettajia ja heidän työtään.

## 3.1 *Opettajuus ja opettajan työn luonne*

Opettajuus on kulttuurisidonnaista ja siksi erilaista erilaisissa yhteiskunnissa (Luukkainen 2004, 91). Myös Räisäsen (1996) mukaan opettajuus käsitteenä on epämääräinen. Opettajuutta on siis vaikea määritellä ilman kontekstia. Se viittaa opettajana olemiseen sekä opettajan työn piirteisiin. Opettajuus voidaan nähdä myös asemana työyhteisössä ja yhteiskunnassa. Opettajia ja opettajuutta on erilaisia ja jokaisella opettajalla on omat tapansa opettaa sekä käsityksensä siitä, mitä opettajuus on. Opettajuus on käsitteenä yhteiskuntalähtöinen, jota yksilö kuitenkin toteuttaa itse ja antaa sille merkityksen. Vaikka opettajuutta onkin vaikea määrittää eikä sille ole yhtä oikeata määritelmää, sisältyy siihen kuitenkin aina tietyt ominaisuudet. Yksinkertaisuudessaan opettajuus on kuva opettajan työstä. Kontulakin (2010, 23) toteaa kuitenkin, että opettaminen on sidoksissa omaan aikaansa. Täten opettajuuden kontekstisidonnaisuuden tarkastelu on hyvin oleellista.

Opettajalla ja etenkin hänen työllään on tiettyjä yhteiskunnan asettamia velvollisuuksia, rajoja ja oikeuksia. Opettaja on kasvattaja ja rohkaisija, jonka ensimmäinen tehtävä on kasvattaa oppilaista

hyviä ja tasapainoisia, elämänhaluisia ihmisiä, joilla on valmiuksia osallistua yhteiskunnan rakentamiseen (Luukkainen 2008, 55). Yhteiskunta odottaa tietynlaista toimintaa opettajalta ja tämän työn tulokset tulee olla nähtävissä. Opettajan tehtäväksi nähdään yleisesti opettaminen ja opetus. Opettajan tehtävä on pyrkiä luomaan oppimisympäristö, jossa oppilaat saavat tukea ihmisyyteen ja eettisesti vastuukykyiseen yhteiskunnan jäsenyyden kasvuun ja jossa oppilaat oppivat elämässä tarpeellisia tietoja ja taitoja (Marikainen 2005, 36). Puolestaan Lahdeksen (1997, 14) mukaan opetus on kasvatustavoitteista johdettavaa, tarkoituksellista ja suunniteltua opettajan ja oppilaan välistä sosiaalista, vuorovaikutuksellista toimintaa, jonka tarkoituksena on luoda oppilaalle edellytykset oppimisen avulla tavoitteiden saavuttamiseen. Opettajan tärkeimpiä tehtäviä on siis lasten ja nuorten kasvattaminen yhteiskuntaan ja sen kulttuuriin. Tämä korostaakin opettajan työn moraalista ja eettistä ulottuvuutta. Hyväkin opettaja on vain ihminen, mutta pyrkiminen hyvään vuorovaikutukseen, hyvien neuvojen antamiseen sekä esimerkilliseen toimintaan ihmisenä kuuluu opettajan rooliin (Martikainen 2005, 30). Varsinkin viime vuosikymmenen aikana opettajia on hämmäntänyt opettamisen ja kasvattamisen suhteen selkeä siirtymä kasvatuksen suuntaan (Luukkainen 2008, 55). Sántin (2007, 426) tutkimuksessa selviää, että opettajat kuvaavat toistuvasti, kuinka opettaminen on yhä vähäisempi osa työnkuvaa ja kuinka kasvattamistoiminta on lisääntynyt merkittävästi. Joten tämä ilmiö kasvatuksen lisääntymisestä on tunnettu jo vuosia.

Voidaan todeta, että opettajuutta ja opettajan työtä on nykypäivänä vaikea kuvata vain yhdellä lauseella tai ohjeella. Opettajuus on hyvin moniulotteista ja monipuolista ja se usein ylittää monia rajoja. Luukkaisen (2004, 91) mukaan opettajuus voidaan tiivistää käsitykseksi opettajan tehtävästä yhteiskunnassa. Kontula (2010, 22) puolestaan näkee opettajan työn olevan oivallusta ja vaistotoimintaa. Joten jokainen opettaja määrittelee itse oman opettajuutensa, mutta kuitenkin kaikille voidaan asettaa joitakin yhteisiä tavoitteita ja ohjeita.

### ***3.2 Alakoulun ensimmäisten luokkien opettajat***

Opettajan työtä tarkastellessa on tärkeää kiinnittää huomiota työympäristöön, missä hän toimii. Opettajan työn luonteen voidaan nähdä vaihtelevan myös opetettavien iän mukaan. Alakoulun opettajilta tarvitaan hieman erilaista suhtautumista opettamiseen kuin yläkoulun opettajilta. Tutkimukseni kohdistuu juuri alakoulun ensimmäisten luokkien opettajiin. Koulun aloittaminen edellyttää lapselta uudenlaisia itsestä huolehtimisen taitoja ja itsenäisyyden lisääntymistä. Tällöin yhteisten pelisääntöjen, hyvien tapojen sekä kannustavan palautteen merkitys korostuu. (Opetushallitus 2014, 3). Koulun aloittaminen on iso askel lapsen elämässä ja sen vuoksi myös heidän opettajat ovat isossa roolissa. 1-2 vuosiluokkien opetuksessa monialaisten

oppimiskokonaisuuksien tarkoituksena on tuoda koulutyöhön oppilaiden omatoimisuutta ja yhdessä tekemisen taitoja sekä asioiden välisten yhteyksien ymmärtämistä vahvistavia projekteja (Opetushallitus 2014, 2). Erityisenä tehtävänä on luoda perusta oppilaiden myönteiselle käsitykselle itsestä oppijana ja koululaisena sekä kehittää valmiuksia myöhempää työskentelyä ja oppimista varten (Opetushallitus 2014, 2). Työtavoissa korostuvat havainnollisuus ja toiminnallisuus, leikki ja pelillisuus sekä mielikuvitus ja tarinallisuus. Opetussuunnitelmassa (2014, 2) korostetaan myös yhteistyötä kotien kanssa ja molemminpuolisen luottamuksen rakentamista. Työskentelyn lähtökohtana ovat oppilaiden omat kokemukset ja kysymykset sekä ihmettelylle, oivaltamiselle, uuden löytämiselle ja oppimisen ilolle jätetään tilaa (Opetushallitus 2014, 3). Lähtökohdat ensimmäisten luokkien opetuksella ovat siis hyvin lapsiystävälliset ja lapsilähtöiset.

Kuten huomataan, on alaluokkien opettajuus hyvin erilaista kuin ylempi asteisten luokkien. Opettajalta tarvitaan tietoa ja taitoa toimia näin pienten oppilaiden kanssa ja varmasti myös asenteen pitää olla erilainen. Monet lapset tarvitsevat vielä tässä vaiheessa tukea hyvin arkisillekin asioille ja koulun arkeen täytyy totutella.

Kuten mainittu, ensimmäisten luokkien opettajilta vaaditaan usein hieman erilaista opetustyyliä. Alaluokkien opettajilla on korkea ammatillinen arvostus ja he toteuttavat myös eniten refleksiivistä opetustyyliä (Meriläinen 1999, 180). 3.-6. luokkien opettajien ammatillinen arvostus on sen sijaan usein heikompaa (Meriläinen 1999, 181). Meriläisen (1999) tutkimuksen tulosten perusteella 1. ja 2. luokkien opettajat ovat muita aktiivisempia työnsä kehittämisessä. Tämä tekeekin mielenkiintoiseksi tutkia juuri alakoulun ensimmäisten luokkien opettajia ja kiinnittää huomio heidän voimavaratekijöihin. He tekevät tärkeää työtä yhden lapsuudessa tapahtuvan ison muutoksen ja askeleen parissa.

### ***3.3 Opettajuus muutoksessa***

Opettajuuden historia on pitkä ja siihen mahtuu opettajien useita erilaisia rooleja. Kuten aikaisemmin mainittu, on opettajuus kuva opettajan työstä ja etenkin siinä ajassa, jossa opettaja toimii. Opettajan työn sanotaan muuttuneen parin viime vuosikymmen aikana aikaisempaa haasteellisemmaksi (Säntti 2008). Haasteellisuus johtuu kuitenkin usein pidemmän ajan muutoksista.

Ennen 1960-lukua vallitsi kansanopettajisto, jonka alkuaian rooli kutsumustietoisena perheinstituutiota tukevana valistajana, kansalaiskasvattajana ja moraalinvartijana oli vähitellen väistymässä (Jauhiainen & Rinne 2012, 107). Tästä alkoi opettajiston ammatillistuminen. Kansanopettajan historiallisen roolin muutos paikantuu 1960- ja 1970-luvulle, modernisoitumiseen

ja kaupungistumiseen, ja sitä siivittivät peruskoulu-uudistus ja yhtenäiskoulun toteutus (Jauhiainen & Rinne 2012, 110). 1970-luvulla korkeakoulujen tutkintojen, ja etenkin opettajankoulutuksen, uudistamisen jälkeen kansanopettajista pyrittiin tekemään pedagogisen ja didaktisen tieteellisen tiedon haltijoita (Jauhiainen & Rinne 2012, 123). Tällöin myös hyvinvointivaltiot saivat enemmän huomiota ja kouluistakin tuli ns. minihyvinvointivaltioita. Kouluissa kiinnitettiin enemmän huomiota terveyteen, hyvinvointiin ja etenkin oppilashuoltoon (Jauhiainen & Rinne 2012, 130). 1990-luvulla puolestaan koettiin taas uusia koulutuspoliittisia pyönteitä. 1990-luvulla koulutuspolitiikka ja talouslama asetti opettajat uusien haasteiden eteen ja uuteen opettajaideaaliin kytkettiin sellaisia määreitä kuin ”reflektiivinen asiantuntija”, ”muutosagentti”, ”vaikuttajaopettaja” ja ”tutkittava asiantuntija” (Jauhiainen & Rinne 2012, 133). Samalla voidaan nähdä opettajan työnkuvan laajentuneen opetussuunnitelman toteuttajasta sen suunnittelijaksi (Jauhiainen & Rinne 2012, 133). Tässä vaiheessa siis voidaan nähdä opettajan työnkuvan muuttuneen jo ison askeleen kohti tämän hetkistä.

Nykypäivänä opettajan työ sisältää paljon muutakin kuin vain opettamista. Opettajalle annetaan suuria vastuuta, mutta välttämättä vapaudet eivät silti lisäännä. Luokkakokojen suurentuessa opettajan voi olla vaikea toteuttaa kaikkia näitä hänelle asetettuja velvoitteita. Opettajan tulisi pystyä seuraamaan jokaisen oppilaan kehitystä ja huomaamaan ongelmat ajoissa. Jos oppilaalla on kotona ongelmia, odotetaan opettajan huomaavan myös tämä ja puuttuvan siihen. Näkyvissä onkin merkkejä, että opettajan yhteiskunnallinen vastuu laajenee ja rajat opettajan työn ja sosiaalialan työn välillä hämärtyvät. Opettajan professioon sisältyy opettajuuden lisäksi entistä laajemmin vastuuta yhteiskunnan ja koulutuksen kehityksestä (Luukkainen 2000, 50). Maailman ja myös opettajan työnkuvan muuttuessa opettajalta odotetaan enemmän ja laajempaa tietoutta. Tämä puolestaan tarkoittaa sitä, että moniammatillinen osaaminen ja myös yhteistyö ovat oleellinen osa opettajan arkea.

Säntin (2008) mukaan opettaja joutuu ottamaan kantaa myös yksilöllisyyteen ja yhteisöllisyyteen oman ammatti-identiteettinsä rakentumisessa. Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys ovat myös yksi muutoksen kohde. Toisaalta opettajilta odotetaan paljon itsenäistä työskentelyä ja toisaalta taas heidän tulisi tehdä yhteistyötä useiden tahojen kanssa ja kommunikoida jatkuvasti oppilaiden vanhempien sekä kollegoiden kanssa.

Myös tälle ajalle olennaiset taloudelliset haasteet ovat nähtävissä. Taloudelliset ongelmat ovat ajaneet monen maan hallituksia kriisiin ja suuri muutoksia pohditaan, jotta talous saataisiin takaisin nousuun. Kuitenkin kaiken tämän lisäksi myös kasvatus ja talouden tuomat vaikutukset koulutukseen ovat vaikeuksissa. Nussbaum (2011, 15) esittää, että tästä kriisistä koituu aikaa myöten kansanvallalle paljon suuremmat vauriot kuin talouslamasta. Lapset ja nuoret ovat



tulevaisuus ja opettajana ja kasvatuksen ammattilaisena ei vaikuta vain nykyisyyteen vaan myös todella vahvasti tulevaisuuteen. Talouden tuomat haasteet ovat muuttaneet paljon myös opettajien roolia ja etenkin paineita työssä. Valtion leikkauksilla pyritään lisäämään vain aineellista etua koulutusjärjestelmiin puuttamalla (Nussbaum 2011, 16). Aineellisuuden tavoittelu voi olla hyvinkin raastavaa ja kohdistua etenkin opettajiin.

Lisääntynyt kasvatustavastuu puhuttaa myös paljon. Opettajat kuvaavat jatkuvasti kuinka kasvatustoiminta on lisääntynyt jatkuvasti (Säntti 2007, 426). Kasvatustoiminta ja vastuu, jota siihen sisältyy puhuttaa myös paljon opettajia. Syrjäläinen (2002, 96) väittää, että kasvatustavastuuta ei voi loputtomiin siirtää kouluihin etenkin kun samaan aikaan koulujen resursseja leikataan. Nämä odotukset musertavat opettajat. Kasvatustavastuun merkitystä opettajan työssä ja sen muutoksista voidaan varmasti kiistellä pitkään. Sinälläänhan kuitenkin kyse on varsin vanhasta keskustelunaiheesta onko opettaja ensisijaisesti kasvattaja vai opettaja (Säntti 2007, 426). Joten varmasti tästä aiheesta tullaan vielä keskustelemaan pitkään tai ainakin niin pitkään kuin opettajan ammatti on tärkeä osa yhteiskuntaamme.

Rajojen ylittävyys on suuri muutos tänä päivänä myös opettajan työssä. Opettajien edellytetään laajentavan rooliaan ammatillisesti ja ammattilaisina ja heidän edellytetään ottavan vastuuta ohi oma opetuksensa ja luokkahuonetyön (Syrjäläinen 2002, 96) Tämä rajojen ylittyminen on jo melko pitkällä ja joskus voi olla jopa vaikea hahmottaa sitä, mitä kaikkea opettajilta nykypäivänä odotetaan. Professionaalisen vastuun ja kompetenssin retoriikka on koulun arjen tasolla merkinnyt ainakin osaltaan sitä, ettei opettaja saa tai voi olla enää vain opettaja (Syrjäläinen 2002, 97).

Koulun ja opettajien työn arkeen on tullut myös arvioinnit. Opettajat ovat aina arvioineet oppilaita, mutta nykyään myös opettajat ja etenkin koulut saavat osansa tästä. Syrjäläinen (2002, 98) väittääkin että samalla kun arvioinnista on tullut koulun kehittämisen väline, siitä on tullut uusi hallinnan väline. Kilpailulla, arvioinnilla ja erilaisilla mittaamisilla pyritään parantamaan tehoa ja tulosta. Näitä on käytetty aina yritysmaailmassa, mutta nykyään ne ovat myös koulujen arkea. Äärimmilleen vietynä arviointitoiminta voi ulkoistaa opettajien työn siten, että pääpaino opettajan toiminnassa on erilaisten arviointikoontien dokumentoinnissa ja raportoinnissa koulun ulkopuolisille tahoille kuten laatuja järjestelmille (Syrjäläinen 2002, 98). Tämä tarkoittaisi opettajan todellisen työn siirtymistä ja mahdollista kuormittumista. Syrjäläinen (2002, 100) esittää, että koulun kehittämiselle ja opettajien toiminnalle asetetut epärealistiset tavoitteet voivat yksittäisten opettajien kohdalla johtaa jopa loppuun palamiseen. Tämä on hyvin vakava seuraus, johon tulisi puuttua jo hyvissä ajoin.

Muutospuhe on viime vuosina käynyt erityisen kovaääniseksi ja velvoittavaksi, mikä on asettanut vaatimuksia myös koululle ja opettajille (Säntti 2008). Vaikka suuret muutokset tuovatkin haasteita ja paineita opettajille, olisi tärkeää kuitenkin kiinnittää huomiota myös positiivisiin vaikutuksiin ja siihen mitä hyvää muutos voi tuoda tullessaan. Säntin (2007) tutkimuksessa ilmeneekin, että esimerkiksi kasvatustehtävän korostuminen on mieluinen osa työssä vaikka osa opettajista ei pitänyt tätä muutosta hyvänä. Voidaankin todetta, että opettajat toimivat alati muuttuvassa maailmassa ja muutosten tullessa on hyvä muistaa tämä ja pyrkiä näkemään ne kehittävinä ja positiivisina mahdollisuuksina.

### ***3.4 Opettajien työhyvinvointi aikaisempien tutkimusten valossa***

Opettajien työhyvinvointi on mielenkiintoinen tarkastelun kohde työn julkisuuden ja ajankohtaisuuden vuoksi. Opettajien hyvinvointi, ja etenkin työhyvinvointi, vaikuttaa opettamisen laadun kautta oppilaisiin ja samalla koko yhteiskuntaan. Mariikka Almialan väitösteoksessa *Mieli paloi muualle – opettajan työuran muutos ja ammatillisen työuran rakentuminen* (2008) selviää, että noin joka viides opettajaksi valmistunut vaihtaa alaa muutaman työvuoden jälkeen. Onkin huolestuttavaa, että tärkeä ja arvokas ammatti voi näin huonosti. Almiala (2008) tarkastelee väitöskirjassaan opettajan ammatin luonteen muuttumista kansakouluajoilta nykypäivään. Opettajan työ on kokenut suuria muutoksia, joten onkin mielenkiintoista pohtia, mitkä tekijät auttavat opettajia jaksamaan työssään.

Blomberg (2008) puolestaan tutkii väitöskirjassaan noviisiopettajien kokemuksia ensimmäisestä vuodestaan opettajana. Tutkimuksessa tuli ilmi jo aikaisemmin mainitsemani työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät, kuten johtajuus ja työyhteisö, mutta tärkeänä pidettiin myös kodin ja koulun yhteistyön onnistumista. Yhtenä tärkeänä piirteenä opettajuuteen soveltumisena nähtiin myös oma luonteenpiirre ja persoona. Voisiko siis yksi syy opettajien nopeaan alanvaihtamiseen johtua siitä, että henkilöt huomaavat etteivät vain sovellu luonteensa puolesta alalle? Blomberg (2008, 217) pohtii myös sitä, että noviisiopettajia tulisi ohjata ensimmäisen vuoden aikana. Tämä lisäisi työhyvinvointia ja työviihtyvyyttä. Hän korostaa myös opettajien rekrytointiprosessin tärkeyttä. Nykypäivänä opettajan työ nähdään pikemmin projektiluontoisena kuin elämän työnä, joka tuokin haasteita uusiin rekrytointeihin ja opettajien sitouttamiseen. Nykypäivänä suurin osa opettajien työsopimuksista on määräaikaaisia, mikä myös siis saattaa ajaa opettajia vaihtamaan alaa. Työn jatkuvuuden epävarmuus on varmasti monilla opettajilla mielessä ja työn menettämisen pelon alla monet saattavat hakeutua muihin töihin, joissa saa enemmän

varmuutta työn jatkuvuudesta. Tämä on kuitenkin melko ristiriitaista, sillä kyllähän opettajia tullaan tarvitsemaan varmasti aina.

Blombergin (2008) ehdottamalle noviisiopettajien tuelle on tehty mentorointiohjelma Verme (Vermen [www-sivusto](http://www-verme.fi)). Verme-mentorointi perustuu työskentelyyn pienissä ryhmissä, jotka tapaavat muutaman kerran lukuvuodessa. Ryhmässä jaetaan kokemusta, osaamista ja myös työssä koettuja haasteita. Yleensä mentorointi lähtee siitä, että kokeneempi työntekijä siirtää tietoa nuoremmalle. Verme-mentorointi tapahtuu ryhmässä, jossa on sekä kokeneempia että vähemmän kokeneempia työntekijöitä. Tämä siis sopii niin noviisiopettajille kuin kokeneemmillekin. Tämän avulla voidaan jakaa osaamista ja oppimista, mikä puolestaan edistää työssä jaksamista.

Soini, Pyhältö ja Pietarinen (2010) ovat tutkineet opettajien pedagogista hyvinvointia ja työhyvinvointia. Tutkimuksessa kiinnitetään huomiota myös tekijöihin, jotka lisäävät ja vähentävät opettajien työhyvinvointia. Tutkimuksessa käy ilmi, että sosiaaliset interaktiot ovat opettajan työssä palkitsevinta, mutta myös haastavinta. Etenkin opettajien interaktiot oppilaiden kanssa sekä työyhteisö koettiin voimavarana, mikäli ne toimivat hyvin.

Syrjäläinen (2002) on tutkinut opettajien työssäjaksamiseen liittyviä kokemuksia ja näkemyksiä koulun kehittämiskehässä. Vastauksissa tulee ilmi se kuinka muutokset rasittavat opettajia, sillä ne usein tuovat lisää työtä arkitöiden lisäksi. Myös jos oppilaiden kanssa työskentely vie paljon voimia, voi olla vaikeaa jaksaa keskittää voimia myös muutoksille. Esille nostettiin myös yksityisyyden tärkeys. Henkilökohtainen elämä tulee olla järjestyksessä jotta jaksaa työn muutoksissa. Työyhteisön merkitys näkyi vastauksissa muutoksien ja loppuun palamisen yhteydessä. Jos työyhteisö oli huono ja muutokset toivat lisää konflikteja, oli opettajalla sairastumisen vaara. Tärkeänä pidettiin sitä, että olisi yhteinen keskustelufoorumi, jossa opettajat saisivat yhdessä suunnitella. Oppilaiden vanhempien kanssa tapahtuva vuorovaikutus koetaan yleisesti arvokkaana, mutta kuitenkin vanhemmat saattavat muuttua ongelmiksi ja sitä kautta raskasteeksi. Pääasiassa tuloksissa esiin nousi se, että lisääntynyt työmäärä uuvuttaa. Jos muutokset toivat lisää työtä, nähtiin se negatiivisena.

Santavirta ym. (2001) ovat tutkineet opettajien työympäristöä, työtyytyväisyyttä ja työssä jaksamista. Tuloksista selviää, että opettajien kokemus työn vaativuudesta ja siitä miten hän kokee pystyvänsä vaikuttamaan sen sisältöön ja suoritustapaan, osoittautui olevan yhteydessä sekä työtyytyväisyyteen että työssä jaksamiseen. Tällä taas nähtiin pidempiä vaikutuksia sitoutumiseen, työilmapiiriin, henkiseen hyvinvointiin ja sairauspoissaoloihin. Lisäksi tutkimus osoitti, että työnsä kuormittavaksi kokeneet opettajat olivat uupuneempia kuin muut opettajat. Tämä viittaa siihen, että työnsä haastavaksi kokeneet opettajat kokivat etteivät palaudu viikonloppuisin. Tutkimus osoitti myös sen, että tutkimukseen osallistuneet opettajat olivat väsyneitä ja ylikuormitettuja.

Jokapäiväisen työn rasitteet, kuten melu, kiire, puutteellisuus työtiloissa ja välineissä, väsyttivät opettajia. Tärkeä huomio on se, että tämän tutkimuksen tulosten mukaan varsinainen aineen opettaminen ei näytä kuormittavan opettajia, vaan he väsyvät siitä kaikesta muusta työstä, joka tänä päivänä liittyy opettajana olemiseen (Santavirta ym. 2001, 41). Tähän lisääntyneeseen työmäärään ja työtehtäviin pystymme vielä vaikuttamaan ja tekemään niistä opettajaystävällisempiä.

Siitonen, Repola ja Robinson (2002) ovat tutkineet työhyvinvointia positiivisemmasta näkökulmasta. Heidän tutkimuksessaan tarkasteltiin sitä kuinka tietoisuudella ja etenkin havahtumisella voidaan vaikuttaa omaan työhyvinvointiin. Myönteisellä perusasenteella elämään, toisiin ihmisiin ja työhön on merkitystä myös opettajan työssä viihtymiseen ja hyvinvointiin (Siitonen, Repola & Robinson 2002, 28). Myös Mankan (2007) hankkeessa, jossa tutkittiin laajasti eri alojen työntekijöitä tuotiin esille positiiviset vaikutukset. Tuloksissa huomattiin, että uupumusta ehkäistiin tiedon päivityksellä, moniammatillisuuden tukemisella, sijaispankillä ja sillä, että sekä esimiehet että työtoverit antaisivat enemmän palautetta työstä (Manka 2007, 158). Olisi siis tärkeää päästä pois tästä negatiivisuuden kierteestä ja kiinnittää huomiota näihin positiivisiin asioihin ja tekijöihin. Näitä parantamalla voimme parantaa koko työhyvinvointia.

## 4 VOIMAVARAT TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄJÄNÄ

Voimavaran käsitteelle on useita eri määritelmiä. Voimavaran määritelmiä yhdistää usko omiin mahdollisuuksiin vaikuttaa elämän kulkuun yleensä sekä erityisesti pulmallisissa tilanteissa. Työn voimavarat syntyvät työstä, työyhteisöstä ja yksilöstä itsestään. Jokaisella henkilöllä on siis omat voimavaransa ja ne voivat tulla joko itsestä sisältä tai sitten ulkoisista tekijöistä, kuten esimerkiksi työpaikalta tai vapaa-ajasta löydettävistä tekijöistä.

Työn voimavarat edistävät työhyvinvointia ja näin auttavat henkilöä jaksamaan työssään. Työn voimavarat auttavat työntekijää selviytymään työn vaatimuksista. Työn voimavarat voivat olla löydettävissä niin työn sisällöstä kuin arjesta ja työn ulkopuolelta. Tässä tutkimuksessa tarkoitan voimavaroilla niitä tekijöitä, jotka auttavat henkilöä jaksamaan työssään ja edistävät työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

### 4.1 Voimavarat työssä JD-R mallin mukaan

Työn voimavaroja voidaan kuvata työn voimavarojen ja vaatimusten (Job Demands-Resources) JD-R -mallin mukaan. Mallin mukaan työn ominaisuudet voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja työn voimavaroihin. Riippumatta työn kuvasta, jokaisella työllä on omat riskitekijänsä työstressiin sekä voimavarat (Bakker, Demerouti & Verbeke 2004, 86). JD-R mallilla (Bakker & Demerouti 2007; Demerouti et al. 2001) voidaan tarkastella työntekijöiden loppuun palamista ja sitoutumista työhön. Nämä ominaisuudet (demands & resources) voidaan jakaa tehtävien mukaan niin, että ne joko ovat oleellisia työtavoitteiden saavuttamisessa, vähentää työn vaatimuksia tai stimuloi henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä (Bakker & Demerouti 2006, 312). Tämä tarkoittaa sitä, että voimavaroilla ei ole tärkeä rooli pelkästään suhteessa työn vaatimuksiin, vaan niillä on tärkeä rooli myös erikseen.

Työn vaatimuksilla tarkoitetaan työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia piirteitä, mitkä vaativat työntekijältä ponnistuksia ja näin rasittavat työntekijää. Opettajan työssä voidaan

nähdä työn vaatimuksilla esimerkiksi työn aikapaineet, vaativa vuorovaikutus oppilaiden tai heidän vanhempien kanssa sekä työyhteisön haastavat tilanteet ja huono ilmapiiri.

JD-R mallissa työn voimavaroilla puolestaan viitataan tekijöihin, jotka auttavat työntekijää saavuttamaan asetettuja päämääriä ja vähentävät työn vaatimustekijöitä ja auttavat selviytymään niistä. Työn voimavaroja voivat olla esimerkiksi etenemismahdollisuudet, työn varmuus, esimiehen ja työtovereiden sosiaalinen tuki, vaikutusmahdollisuudet ja palaute työsuorituksista (Bakker & Demerouti, 2007). Opettajan työssä voidaan myös nähdä tämän kaltaisia voimavaroja mutta yksi lisätekijä on varmasti vuorovaikutus oppilaiden kanssa, mikäli se koetaan onnistuneena.

Työn voimavaroilla on mahdollisuus motivoida työntekijää ja johtaa työn imuun, alhaisempaan kyynisyyteen ja hyvään työsuoritukseen (Bakker & Demerouti 2007, 313). Työn voimavaroilla on positiivinen vaikutus työntekijän työhyvinvointiin, sillä ne edesauttavat myös yksilön henkilökohtaista oppimista ja kehittymistä (Bakker, Demerouti & Verbeke 2004, 86). Joten on tärkeää kiinnittää huomiota myös pelkästään näihin voimavaroihin, sillä sen avulla voimme jo parantaa työhyvinvointia. Voimavaroilla on tärkeä osa työssä jaksamisen ja sitoutumisen kannalta. JD-R mallin toinen tärkeä tehtävä onkin tuoda esille työn voimavaroja, jotka voivat johtaa korkeaan työsitoutuneisuuteen, alhaiseen kyynisyyteen ja loistaviin työsuorituksiin (Bakker & Demerouti 2007, 313). Kuten nähdään, näihin tekijöihin huomion kiinnittäminen on todella oleellista, sillä silloin pystymme huolehtimaan työntekijöiden kasvusta, oppimisesta, kehittymisestä sekä niillä on tärkeä rooli motivoinnista ja tavoitteiden saavuttamisessa (Bakker & Demerouti 2007).

Bakker, Hakanen, Demerouti ja Xanthopoulou (2007) ovat tutkineet myös opettajien työn voimavaroja ja niiden suhdetta oppilaiden käytökseen ja etenkin oppilaiden huonoon käytökseen. Tutkimuksessa pidettiin työn vaatimuksena tätä oppilaiden huonoa käytöstä ja katsottiin kuinka voimavarat edistävät työssä jaksamista. Tutkimus osoitti, että esimiehen tuki, innovatiivisuus, informaatio, arvostus ja organisaation ilmapiiri toimivat puskurina vaatimuksille ja lisäsivät työhön sitoutuneisuutta.

# 5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA -ONGELMA

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 137) mukaan tutkimuksella on aina jokin tarkoitus tai tehtävä, joka ohjaa tutkimusstrategisia valintoja. Varton (2005, 8) mukaan tutkimustyön tehtävänä on järjestelmällisesti ja seikkaperäisesti saada vastaus johonkin toiminnallisista käytännöistä syntyneeseen kysymykseen tai ajattelussa syntyneeseen probleemaan. Tämän tutkimukseni tarkoituksena on selvittää, millaiset voimavarat tukevat ja edistävät opettajien työssä jaksamista. Keskityn tutkimaan erityisesti sitä, millaisia voimavaroja he kokevat työhyvinvointinsa ja työssä jaksamisen edistäjänä. Näkökulmana on opettajien työssä jaksaminen ja työhyvinvointi positiivisesta näkökulmasta ja etenkin se, mikä auttaa opettajia jaksamaan työssään ja mitä tekijöitä he kokevat voimavarana.

Näin ollen tutkimukseni tutkimusongelma on:

Millaisia voimavaroja opettaja kokee työhyvinvointinsa ja työssä jaksamisensa edistäjänä?

Tutkimusongelmani avulla tarkastelen opettajan työtä voimavarakeskeisestä näkökulmasta. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, onko opettajan työssä tai sen piirteissä löydettävissä sellaisia tekijöitä, jotka edistävät opettajan työssäjaksamista. Mielenkiintoni on opettajan voimavaratekijöissä ja siinä löytyykö niitä muualtakin kuin työympäristöstä. Tarkoitukseni on tämän lisäksi selvittää, mitä nämä työssä jaksamista edistävät voimavarat ovat ja millaisiin tasoihin ne liittyvät, löytyvätkö voimavaratekijät koulun sisältä vai ulkoisista tekijöistä. Mielenkiinto on myös siinä painottuuko jokin tekijä enemmän ja onko joku sellainen tekijä, jonka kaikki kokevat tärkeänä voimavarana.

# 6 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimukselle asetetaan tutkimusmenetelmä tai metodi. Metodi on aina läsnä kasvatustieteellisessä tutkimuksessa ja karkeasti sanoen se opastaa mihin suuntaan mennä ja millaisin varustein (Sivenius & Saari 2015, 217). On tärkeää valita tutkimukseen soveltuva menetelmä, jotta se mahdollistaisi tuomaan esille tarvittava tieto. Aihetta ei saa yrittää peittää tai piilottaa menetelmän avulla. Tutkimukseni tutkimusasetelma on kvalitatiivinen eli laadullinen. Ihmistä tutkivassa tieteissä käytetään usein laadullisia menetelmiä, koska tutkittavat merkitykset ja merkityksiin kietoutuneisuus ilmenevät laatuina, joita ihmisillä, ihmisten toimilla ja kulttuurin ilmiöillä on (Varto 2005, 14). Kuitenkin tämä kietoutuneisuus tuottaa usein myös haasteita tutkimusta tehdessä. Laadullista tutkimusta koskevat vaatimukset lähtevät ihmisen erityislaadusta sekä sen huomioon ottamisesta, että sekä tutkija että tutkittava ovat kietoutuneet samaan tai samankaltaiseen merkitysten kokonaisuuteen ja tätä kietoutuneisuutta ei voida erottaa (Varto 2005, 15).

## 6.1 Tutkimuksen aineistonkeruun toteuttaminen

Tutkimusmenetelmäksi valitsin avoimen kirjoitelman. Valitsin tämän menetelmän, koska koin sen palvelevan juuri tämän tutkimuksen tarpeita. Tutkimukseni tarkoituksena on selvittää, millaisia voimavaroja opettajat kokevat työssään ja mitkä tekijät edistävät heidän työhyvinvointiaan. Tarkoituksena oli saada opettajien omakohtaisia mielipiteitä ja kokemuksia työhyvinvoinnistaan ja työssä jaksamisestaan, ja sen vuoksi koin saavani parhaiten vastauksia avoimella kirjoitelmalla. Työhyvinvointi voi olla hyvinkin henkilökohtainen ja arkaluonteinen asia, jonka vuoksi tutkimusmenetelmää valitessani päädyin kirjoitelmaan, sillä siinä opettajat voivat kertoa avoimesti ja nimettömästi mielipiteistään, kokemuksistaan ja tunteistaan sekä voimavaroistaan työssä jaksamiseen.

Tutkimuksen aineistonkeruun toteutin helmikuussa 2016 lähettämällä lähes kaikille, noin 50:lle, Nokian kaupungin koulujen 1. ja 2. luokkien opettajille kirjoitelmalomakkeen. Opettajat ovat näin siis erikokoisista nokialaisista kouluista. Tarkoitukseni ei ole tutkia vain näiden koulujen ja kouluyhteisöjen työhyvinvointia ja voimavaroja, vaan yleisesti opettajien voimavaroja työssään.



Pyysin etukäteen rehtoreilta lupaa kysyä heidän koulujen opettajia mukaan tutkimukseen ja sen jälkeen otin opettajiin henkilökohtaisesti yhteyttä sähköpostitse. Kerroin heille ensin itsestäni, tutkimuksen luonteesta sekä tutkimuksen tarkoituksesta. Sähköpostissa oli mukana myös jo linkki avoimen kirjoitelman lomakkeeseen. Tiesin, että opettajilla kevättalvi on kiireistä aikaa ja monet eivät ehdi vastata, jonka vuoksi lähetinkin sähköpostin näin monelle eli lähes kaikille Nokian 1. ja 2. luokkien opettajille. Näin varmistin, että saisin riittävän aineiston. Opettajien kiireiden vuoksi koin myös hyväksi motivoida opettajia vastaamaan kyselyyn pienen palkinnon avulla. Näin päätinkin arpoa kaksi elokuvalippu vastaajien kesken. Pyysin opettajia vastaamaan sähköpostiini, mikäli halusivat osallistua myös elokuvalippujen arvontaan. Tällä tavoin heidän ei tarvinnut jättää yhteystietojaan lomakkeeseen, vaan pystyivät vastaamaan siihen nimettömästi.

Haastattelulomakkeessani oli vain yksi ohje ja kysymys; Kerro vapaasti mitkä tekijät edistävät sinun työhyvinvointia? Ennen tuota vastausohjetta, olin kertonut hieman yleisesti opettajien työhyvinvoinnista ja sitä koskevista tutkimuksista, jotka ovat olleet hieman negatiivissävytteisiä. Kerroin myös sen, että mielestäni on tärkeää kiinnittää huomiota myös positiivisiin asioihin, ja sen vuoksi tutkimukseni kohdistuukin voimavaroihin (Liite 1). Lomakkeessa oli annettu vapaasti tilaa kirjoittaa, enkä antanut minkäänlaisia ohjeita sanamäärään, pituuteen tai sisältöön. Toivoin opettajien kirjottavan vapaasti siitä, mitä heille tulee mieleen voimavaroista työssään ja sen vuoksi en halunnut yhtä kysymystä tai ohjetta enempää määrätä sitä, mitä tai kuinka paljon heidän täytyisi kertoa. En kysynyt muitakaan taustatietoja opettajista sen vuoksi, että en halunnut vertailla sitä kuinka voimavarat vaihtelevat opettajien iän tai opetusvuosien perusteella. Tässä tutkimuksessa halusin kiinnittää yleisesti huomiota voimavaroihin enkä halunnut siirtää huomiota siihen, mikä asia toisilla on tärkeämpi kuin toinen.

## **6.2 Avoin kirjoitelma aineistonkeruumenetelmänä**

Tutkimusaineiston hankinnan lähtökohtana ovat tutkimusongelmat tai tutkimustehtävät ja niiden perusteella valitaan aineistonkeruumenetelmät (Saaranen-Kauppinen & Puusnieska 2006). Koin, että avoin kirjoitelma aineistonkeruumenetelmänä palvelisi juuri tämän tutkimuksen tarpeita ja sen vuoksi valitsin sen menetelmäksi. Kirjoitelmassa tutkittavat saavat kertoa avoimesti ja anonyymisti omista tuntemuksistaan sekä kokemuksistaan työhyvinvoinnista ja voimavaroista. Pidin toisena vaihtoehtona aineistonkeruumenetelmäksi haastattelua, mutta valitsin kuitenkin kirjoitelman sen vuoksi, että tutkittavien ei tarvitse antaa omia kasvojaan vastauksilleen ja kertoa työhyvinvoinnistaan ja voimavaroistaan ventovieraalle. Sen vuoksi uskon näin saavani luotettavampaa tulosta.

Kirjoitelmien haasteena nähdään yleensä se, että ymmärtävätkö tutkittavat tutkijan tarkoituksen ja saavatko tutkijat haluamaansa tietoa. Haastatteluissa tutkija pystyy ohjaamaan keskustelua haluttuun suuntaan ja pystyy selventämään kysymyksiään, joihin tarvitsee selvennystä. Tutkija pystyy myös kysymään lisätietoa tutkittavan vastauksista, mikäli ne jäävät epäselväksi. Haastattelu on eräänlaista keskustelua, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja on hänen johdattamaa (Eskola & Suoranta 1998, 85). En halunnut ohjata tutkittavien ajatuksia ja vastauksia niin paljoa miten yleensä haastatteluissa käy, jonka vuoksi näinkin parempana menetelmänä kirjoitelman. Kirjoitelmassa ei tule esiin tutkijan ennakko-oletukset vaan siinä tutkittavat saavat kirjoittaa täysin vapaasti omista ajatuksistaan ja kokemuksistaan. Uskon myös, että kirjoittaessaan opettajilla oli mahdollisuus pysähtyä itse miettimään aihetta enemmän ja mahdollisesti myös prosessoimaan sitä.

Menetelmää valitessani tiedostin kirjoitelman ongelmat. Kirjoitelman ongelmana voi olla se, ettei tutkittavat ymmärrä tutkijan kysymystä tai eivät tiedä kuinka siihen tulisi vastata. Tässä tutkimuksessa en halunnutkaan opettajien liikaa miettivän sitä, mitä heidän tulisi vastata vaan vastaisivat vain rehellisesti kysymykseen, jonka oletin heidän kaikkien ymmärtävän. Mahdollista on myös se, että aineisto jäisi liian vajaaksi, sillä ihmisiä voi olla vaikea saada motivoitua kirjoittamaan ja näkemään vaivaa. Joskus aihe voi olla sellainen, että aineiston tavoittaminen on vaikeaa (Eskola & Suoranta 1998, 118). Tätä ongelmaa pyrin ratkaisemaan sillä, että otin yhteyttä niin moneen opettajaan ja annoin kaikille mahdollisuuden vastata kyselyyn omien aikataulujen mukaan. En myöskään halunnut määrittää vastausten pituutta ja vaikka osa vastauksista olisikin lyhyitä tutkimuksen kannalta näen vastaukset samanarvoisina riippumatta niiden sanamääräistä. Kirjoitelman lomakekin oli auki muutamia viikkoa, jolloin opettajilla on ollut hyvin aikaa ehtiä kirjoittamaan kirjoitelma.

### **6.3 Aineiston analyysi**

Analyysillä tarkoitetaan empiirisen tutkimuksen yhteydessä aivan arkisia asioita, kuten aineiston lukemista huolellisesti, tekstimateriaalin järjestelyä, sisällön ja rakenteiden erittelyä, jäsentämistä ja pohtimista (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, luku 7.1). Analyysiin ei siis tarvitse olla mitenkään tulosten ylimaallista analysointia, vaan se on hyvin arkista tulosten läpikäyntiä. Analyysi voi olla myös sisällöllisen aineksen luokittelemista esimerkiksi eri aiheiden ja teemojen perusteella, ideana on siis saada kirjavasta tekstimassasta ”tolkkua” (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, luku 7.1). Aineiston analyysin tarkoituksena on tiivistää ja tulkita aineistoa. Analyysin avulla tutkija myös lisää aineiston informaatioarvoa: hän tiivistää aineistoa ja tulkitsee sitä sekä käy vuoropuhelua teorian, empirian ja oman ajattelunsa kanssa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, luku 7.1).

Analyysi voi olla myös sisällöllisen aineksen luokittelemista esimerkiksi eri aiheiden ja teemojen perusteella (Saaranen-Kauppinen, Puusniekka, Kuula, Rissanen & Karvinen 2009, 73). Oman analyysini aloitin kaikkien 13 vastauksen tulostamisesta netistä olevasta lomakkeesta paperille, jonka jälkeen aloitin lukemisen. Luin vastaukset useaan otteeseen, jonka jälkeen aloin katsomaan tarkemmin vastauksissa esiintyviä samankaltaisuuksia.

Tälle aineistolleni en tehnyt mitään muita litterointeja tai koodauksia kuin alleviivaukset eri väreillä samankaltaisuuksien mukaan. Koodaaminen voidaankin nähdä tapahtuvan juuri niin kuin itse kukin parhaaksi näkee (Tuomi & Sarajärvi 2003, 95). Tämän oman tyyppiseni koodauksen jälkeen aloin tarkemmin teemoittelemaan vastauksia. Teemoittelussa painottuu se, mitä kustakin teemasta on sanottu (Tuomi & Sarajärvi 2003, 95). Teemoittelu on hyvä tapa analysoida esimerkiksi kirjoituksia. Teemoja eli keskeisiä aiheita muodostetaan useimmiten aineistolähtöisesti etsimällä tekstimassasta sen eri kirjoitelmia yhdistäviä seikkoja, mutta myös teorialähtöinen, jonkin tietyn viitekehyksen tai teorian mukaisesti ohjautuva teemoittelu on mahdollista (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, luku 7.3.4). Itse hyödynsin näitä molempia ja otin aineiston analysoinnille tukea myös teorioista.

Aineistoani analysoidessani huomasin vastauksissa paljon samankaltaisuutta Bakker ja Demeroutin (2007) tulosten ja teorioiden kanssa. Myös Mankan (2006) malli työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä tuki vahvasti tulosten teemoja. Täten näistä teorioista ja vastauksista sain tukea omalle teemoittelulleni. Näin ollen voidaan siis todeta, että olen hyödyntänyt myös teoriaohjaavaa tai -lähtöistä analyysiä. Teoriaohjaava sisällönanalyysi periaatteessa etenee aineiston ehdoilla, kuten aineistolähtöisessä analyysissä, mutta teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä teoreettiset käsitteet tuodaan esiin valmiina ilmiöstä jo tiedettynä (Tuomi & Sarajärvi 2003, 116). Itse en kuitenkaan tuonut ilmiöitä selkeästi teorioiden pohjalta, vaan hain niistä tukea analysoinnissa.

Kun aineistoa järjestellään teemojen mukaan, kunkin teeman alle kootaan esimerkiksi vastauksista ne kohdat, joissa puhutaan ko. teemasta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, luku 7.3.4). Järjestelyyn ei ole yhtä ainoaa keinoa kuinka se tulisi tehdä, vaan sen voi tehdä tutkijan omalla tavalla. Itse hyödynsin värikoodeja. Aineiston luettuani löytyi sieltä selkeät teemat, joihin vastaukset ja niiden osat pystyi jaottelemaan. Kävin jokaisen vastauksen läpi muutamalla eri värikynällä ja alleviivasin kaikista vastauksista samalla värillä samaan teemaan liittyvät vastaukset. Näin sain teemoiteltua vastaukset ja jaettua niiden osat eri kategorioihin. Laajimmat teemat tulivat heti ilmi vastauksista ja ne oli mahdollista jakaa kouluun ja sen sisäisiin tekijöihin ja muiden koulun ulkopuolisten tekijöiden välille. Kun aloin tarkemmin tutkia vastauksia nämä teemat pystyi jakamaan vielä useampaan kategoriaan. Koulun alta pystyi erottelemaan vielä työyhteisön, työparit

ja tiimit, johtajuuden, toimivan kouluympäristön sekä työn luonteen. Koulun ulkopuolisten tekijöiden alta puolestaan löytyi vapaa-aika sekä omiin asenteisiin ja muihin luonteeseen ja persoonallisuuteen liittyvät tekijät.

Koska en kysynyt vastaajilta mitään henkilötietoja tai muuta informaatiota heidän opetusvuosistaan tai koulustaan, en voinut koodata vastauksiakaan tai niiden osia vastaajien perusteella. Näin ollen siis en ole vastauksiin laittanut mitään koodausta vastaajista, vaan ne kaikki ovat tasavertaisia. Tämä oli myös tutkimukseni tarkoitus etten tiedä vastaajista mitään, jottei tutkimus ole vertailevaa tutkimusta. Mielestäni on tärkeää saada tietoa voimavaratekijöistä, riippumatta siitä minkä ikäinen henkilö on tai kuinka kauan hän on toiminut opettajana. Haluan kiinnittää huomiota tekijöihin, jotka yleisesti vaikuttavat opettajien työhyvinvointiin ja joihin puuttumalla voimme parantaa opettajien työhyvinvointia ja jaksamista työssään.

Tutkimusraportissa esitetään yleensä teemojen käsittelyn yhteydessä näytepaloja, sitaatteja, joiden tarkoituksena on antaa havainnollistavia esimerkkejä ja tarjota lukijalle todiste siitä, että tutkijalla todellakin on ollut jokin aineisto, johon hän analyysinsä pohjaa ja että aineisto on antanut johtolankoja juuri näiden teemojen muodostamiseen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, luku 7.3.4 ). Itse pidin tärkeänä näiden sitaattien ja näytepalojen tuomista. Sen vuoksi olenkin tulosten läpikäymisessä esitellyt jokaisen teeman alle näytepaloja havainnollistamaan vastauksia ja niiden teemoja.

# 7 TULOKSET

## 7.1 Luokanopettajien yleinen työhyvinvointi vastauksien valossa

Vastauksia sain 13, jotka kaikki olivat relevantteja tähän tutkimukseen. Vastauksien muoto vaihteli suuresti. Osa vastauksista oli usean sadan sanaisia kirjoitelmia, muutama puolestaan oli luettelomaisesti kerrottu tekijöistä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Suurin osa vastauksista oli näiden ääripäiden väliltä. Koin kuitenkin, että kaikki nämä vastaukset olivat sopivia tähän tutkimukseen, sillä vaikka vastauksessa oli lueteltu vain tekijät koin, että niistä ilmenee kaikki tarpeellinen tieto. En antanut ohjeistuksessa mitään ohjetta pituuteen tai muotoon, joten myös sen vuoksi näin kaikki vastaukset arvokkaina vastauksina ja otin ne mukaan tutkimukseen.

Vaikka kirjoitelman tehtävänantona oli kertoa tekijöistä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin, ilmeni vastauksista pääosin positiivinen mielikuva ja asenne työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Vastauksissa kerrottiin, että tässä työssä viihdytään.

*”Viihdyn tässä työssä hyvin, en vaihtaisi vaikka olen tehnyt tätä jo vuodesta 1987.”*

Vastauksissa tuli ilmi myös se, että työhyvinvointi on ihan hyvää, mutta tietyt asiat lisäävät ja edistävät vielä lisää työhyvinvointia.

*”Työhyvinvointiani lisäävät monet asiat: ... ”*

*”Nämä mielestäni edistävät minun työhyvinvointia...”*

Muutamassa vastauksessa tuli esille myös negatiivinen sävy työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja näitä tekijöitä nostettiin esille työhyvinvointia vähentävinä tekijöinä. Usein nämä tekijät olivat kuitenkin sellaisia, jotka voivat muuttua ajan myötä.

*”... monesti opettajaa uuvuttaa ”raskaat” persoonat luokissa tai monipolviset ongelmat, jotka eivät vuosien työstä huolimatta ratkea.”*

*”Olen pitkän työuran aikana nähnyt riittävästi opettajia, joilla ”ei ole mitään ongelmia näiden oppilaiden kanssa” ja jotka ovat pahanlaatuisia ilmapiirin pilaajia!”*

Esille tuotiin myös yksittäisiä tekijöitä, kuten terveysongelmat, jotka haittaavat työssä jaksamista ja tätä kautta työhyvinvointia.

*”Tällä hetkellä työympäristön terveellisyydestä olisi parantamisen varaan, ja tämä tuntuu vievän voimia työnteolta.”*

Esille tuotiin myös koulutuksen mukana tuomat haasteet ja mahdollisuudet. Vastauksissa tuotiin esille tulevaisuuden pelko ja etenkin tulevien opettajien kouluttaminen. Vastauksissa nähtiin, että koulutuksessa pitäisi tuoda esille koulujen todellinen arki ja myös haastavat tilanteet.

*”Joskus kuitenkin pelkään, mitä tulevaisuus tuo tullessaan, mutta lasken siihen mukaan myös ammattitaidottomat opettajat. Opettajat kaipaisivat ehdottomasti lisää koulutusta mm. haastavien lasten kohtaamisesta ja ylipäättään siitä, mitä arki meillä täällä luokissa on.”*

Koulutuksessa nähtiin myös mahdollisuus parantaa työssä jaksamista.

*”Uskon, että koulutusten kautta jatkuvat kehityksen mahdollistaminen on pitkällä tähtäimellä myös merkittävä tekijä siihen, että samaa työtä jaksaisi vuodesta toiseen.”*

Vastauksissa huomioitiin myös se, että tietyt asiat edistäisivät työhyvinvointia, mutta kuitenkin täytyy muistaa se, että kaikki asiat eivät kuitenkaan toteudu, joten myös itse täytyy pystyä joustamaan.

*”Nämä mielestäni edistävät minun työhyvinvointia, mutta kaikki asiat eivät aina välttämättä toteudu niin kuin minä haluaisin, joten kompromissikyvyistäkin on hyötyä.”*

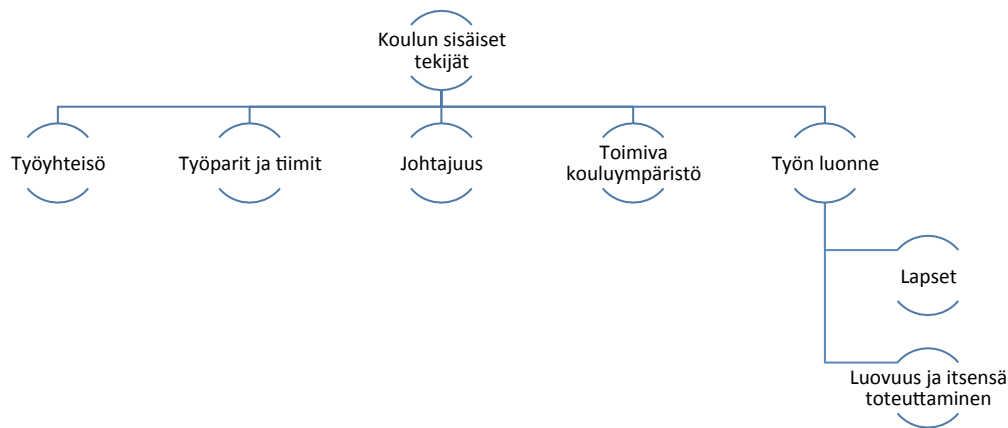
## 7.2 Voimavarat työhyvinvoinnin edistäjänä

Työhyvinvointia edistävät tekijät ja voimavarat olen jaotellut vastauksissa ilmenneiden teemojen perusteella. Teemat nousivat esiin hyvin selkeästi ja jaottelu oli tämän vuoksi helppo tehdä. Voimavarat voidaan jaotella kahteen pääryhmään; koulun sisäiset tekijät ja koulun ulkopuoliset tekijät.

Koulun sisäisiin tekijöihin voidaan vielä tehdä alakategorioita ja teemoja, jotka tulivat vastauksissa esiin. Tämän pääteeman alle kuuluvat työyhteisö, työparit ja tiimit, johtajuus, toimiva kouluympäristö ja työn luonne. Työn luonteen alle voitiin vielä määritellä lapset sekä luovuus ja itsensä toteuttaminen. Tämän jaottelun koin hyvänä sillä nämä tekijät ilmentyvät koulussa ja siinä ympäristössä, missä opettaja toimii lähes päivittäin. Nämä tekijät liittyvät juuri tähän työnkuvaan ja jos työnkuva tai työpaikka vaihtuisi, vaihtuisivat myös nämä tekijät. Sen vuoksi nimitin nämä tekijät koulun sisäisiin tekijöihin, vaikka nämä tekijät voivat vaikuttaa, ja usein vaikuttavatkin, myös koulun ulkopuolella.

Toinen pääryhmäni on koulun ulkopuoliset tekijät. Nämä tekijät eivät siis ole välttämättä riippuvaisia juuri tästä työstä, sen luonteesta tai paikasta. Tämän teeman alle kuuluvat; asenteet, persoonallisuus/luonne ja terveys sekä toinen kategoria vapaa-aika. Vapaa-ajan alle voitiin vielä määritellä ystävät ja perhe sekä harrastukset. Omalla asenteella, luonteella/persoonallisuudelle en tarkoita henkilön persoonallisuuden piirteitä teoreettisella tasolla, vaan tarkoitan sillä yleisesti asennetta, persoonallisuutta ja luonteen piirteitä, jotka opettajat kokivat edistävän työhyvinvointia ja jaksamista työssä.

### 7.2.1 Koulun sisäiset tekijät työhyvinvoinnin edistäjänä



**Kuva 2. Koulun sisäiset tekijät.**

Koulun sisäisiin voimavaratekijöihin löytyi useita eri kategorioita. Kaikissa vastauksissa tuli esiin vähintäänkin yksi koulun sisäisestä tekijästä. Suurimmassa osassa vastauksista kuitenkin esiintyi useampia tekijöitä. Joissakin vastauksissa tuli esiin myös nämä kaikki tekijät ainakin jollakin painotuksella.

#### ***Työyhteisö voimavarana***

Työyhteisö tuli esiin kaikissa 13 vastauksessa. Työyhteisön merkitys on siis todella suuri työhyvinvoinnin edistäjänä. On tärkeää, että työyhteisö on sellainen, jossa on mukava olla ja siellä voidaan puhua asiasta kuin asiasta. Työilmapiiriin tulisi olla sellainen, jossa voidaan jakaa ilot ja huolet ja jossa kannustetaan toisia. Opettajanhuoneeseen ja töihin tulisi olla helppo ja mukava tulla.

*”Yhtenä tärkeänä asiana mainitsen työkaverit ja työilmapiirin. Se on mahdollittoman suuri voimavara, että voi oikeasta jakaa huolensa ja ilonsa.”*

*”Erityisen tärkeää työhyvinvoinnissa on työyhteisön kannustava, avoin ja hyvä ilmapiiri. Myös vaikeista asioista on pystyttävä puhumaan työkavereiden/esimiehen kanssa ja on koettava, että saa työtovereiltaan myötätuntoa ja kannustusta.”*



*”Töihin on mukava mennä joka päivä kun tietää, että siellä on mukava työporukka vastassa joka päivä.”*

Hyvällä työyhteisöllä ja mukavalla ilmapiirillä nähtiin vaikutusta myös pidemmällä aika välillä ja koettiin sen lisäävän jopa pidempi aikaisempaa sitoutumista.

*”Meillä on mielestäni hyvä työyhteisö jossa jokainen voi olla oma itsensä. Samassa työpaikassa on viihdytty jo kauan.”*

Useassa vastauksessa tuli ilmi myös se, että työyhteisön tapaaminen koulun ulkopuolellakin on ensiarvoisen tärkeää. Virkistystoiminta ja muut yhteiset aktiviteetit lisäävät työyhteisön tiiviyyttä. Esiin tuotiin myös se, että koulupäivien aikana ei ole välttämättä aikaa keskustella kaikista asioista, joten on tärkeää, että työkavereita nähdään myös vapaa-ajalla.

*”Työyhteisölle merkittävää on mielestäni työajan ulkopuolella järjestettävät yhteiset aktiviteetit, koska luokasta ja työnkuvasta riippuen työpäivien aikaan kaikilla ei ole aikaa keskusteluille.”*

*”Hyvässä työyhteisössä nautitaan välillä toisten seurasta vapaa-ajallakin, järjestetään yhteisiä tapahtumia, juhlia ym. sekä hullutellaan vaikkapa välituntisin. Nauru ja ilo lisäävät työhyvinvointia.”*

### ***Työparit ja tiimit voimavarana***

Työparit ja tiimit tuotiin esille lähes puolessa vastauksista. Esille tuotiin etenkin se, että tämä tuo vaihtelua arkiseen työkuvaan. Positiivisena nähtiin myös se, että voidaan yhdessä suunnitella ja ideoida. Näiden avulla koettiin myös, että voidaan oppia uutta toisilta opettajilta. Mielekkäänä nähtiin myös se, että voidaan jakaa asioita myös oppilaista.

*”Työparin kanssa voi jakaa asiat oppilaista ja erilaisia näkökulmia ja oppii uusia asioita.”*

*”Hyvään yhteishenkeen kuuluu myös yhteistyö, yhteinen suunnittelu (joka tällä hetkellä on laajentunut kohdallani yhteisopettajuudeksi) ja arkiseen puurtamiseen vaihtelua tuovien projektien valmistelu.”*

*”Oman työparin tai luokka-aste tiimin yhteistyö on ensiarvoisen tärkeää, tunne siitä että et ole yksin vaan suunnittelua, ideointia ym voi jakaa ja tehdä yhdessä, auttaa jaksamaan työssä.”*

Vastauksista kävi ilmi myös se, että tämä yhteis- ja tiimityö on lisääntynyt viime vuosina ja se on tuonut ehdottomasti lisää voimavaroja työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tämä käytännön muutos on siis nähty ehdottoman positiivisena asiana.

*”Uutena voimavaroja huomattavasti lisäävänä asiana on tullut viime vuosina lisääntynyt yhteistyö samalla luokka-asteilla olevien kanssa. Tänä lukuvuonna myös yhteisopettajuus on tuonut paljon lisää positiivisia asioita työhön.”*

### ***Johtajuus voimavarana***

Myös johtajuus nähtiin tärkeänä tekijänä työhyvinvoinnin edistäjänä. Johtajuus esiintyi myös lähes puolissa vastauksista. Johtajuutta ei kuitenkaan usein täsmennetty sen tarkemmin, vaan se tuotiin usein esille vain hyvänä johtajuutena. Tärkeänä pidettiin usein sitä, että johtaja on oikeudenmukainen sekä, että hän tukee ja hänen kanssaan voi keskustella. Useassa vastauksessa ei määriteltä sitä kuka johtaja on, vain muutamassa tuotiin esille rehtori.

*”-tasapuolinen, osaava ja innostava rehtori –”*

*”Myös esimiehen tuki hankalissa tilanteissa on tärkeä.”*

*”Työnsä hoitava johtaja, jonka kanssa voi keskustella asioista. Myös henkilökohtaisista asioista.”*

### ***Toimiva kouluympäristö voimavarana***

Toimiva kouluympäristö tuotiin esille hieman yli puolessa vastauksista. Toimivaan kouluympäristöön luokittelin niin toimivan luokkaympäristön kuin kaupunkitasonkin. Usein koettiin, että on tärkeää jo kaupunkitasolta kiinnittää huomiota koulun olosuhteisiin. Tämä tuotiin esille ajankohtaisena ja myös hieman sarkastisella tavalla.

*”Kaupunki tasolla viisaat päättäjät, jotka eivät kurjista koulupuolta ja suurennat ryhmäkokoja säästöjen takia, ovat tärkeitä. Missähän heitä vain onkaan?”*

Myös terveydelliset haitat ja hyödyt tuotiin esille kouluympäristössä. Pidettiin tärkeänä, että näiden perusasioidenkin tulee olla kunnossa, jotta työhyvinvointi voi lisääntyä.

*”Minun työhyvinvointia lisäävät työpaikalla terveellinen ja riittävän tilavat työskentelytilat (hyvä ilmanvaihto, ei hometta, luokassa riittävästi tilaa työskennellä myös irti pulpetista).”*

Esille tuotiin tietysti myös toimiva kouluympäristö, jossa välineet ja säännöt ovat ajanmukaisia ja yhtenäisiä. Koko koulun ja luokkien tulisi olla hyvin organisoitua ja toimivia.

*”-toimiva kouluympäristö, uusi koulu, uudet välineet – ei liian vanhoja sääntöjä, ”näin meillä on aina tehty”- kulttuuriin puuttuminen on iso iso plussa.”*

*”Koko koulun hyvin organisoitu koulupäivä ja toimiva rakennus, tilat ja ympäristö, jossa jokainen aikuinen hoitaa osuutensa.”*

*”Hyvä, toimiva luokka.”*

Vastauksissa näkyi myös koulun kokoerot. Etenkin pienen koulun etu nähtiin hyvänä asiana.

*”PIENEN KOULUN ETU: tunnen kaikki oppilaat nimeltä ja he kaikki tuntevat minut. Kurinpito on helppoa, kun jokainen opettaja voi hoitaa asiat toisten oppilaiden kanssa, infota kotiin päivän tapahtumista jne.”*

### ***Työn luonne voimavarana***

Opettajan työn luonne tuli myös esiin vastauksissa. Työ on hyvin ainutlaatuista ja vaihtelevaa. Opettajan työ nähtiin tärkeänä työnä ja se lisäsi motivaatiota ja näin myös edisti työhyvinvointia. Vastauksissa esiintyi myös opettajan työn luonteen aikataulut.

*”Vaihtelevat työpäivät ja päivätyö ( vuorotyötä en jaksaisi ).”*

*”Kun koen tekeväni arvokasta työtä, jaksan paremmin ja ”kurjatkin” työpäivät jaksaa kahlata läpi.”*

Pääsääntöisesti vastauksissa korostettiin samoja asioita, kuten luovuutta ja itsensä toteuttamista. Tärkeänä nähtiin, että työn luonne on juuri sellainen mitä työltä toivoo. Siinä pääsee toteuttamaan itseään ja tekemään työtä juuri omalla tavallaan.

*”Vaikka opetus suunnitellaankin opsin ja oppilaiden lähtökohdista, siinä on ripaus minua ja minun ajatuksia ja minähän sen toteutan omalla tavallani.”*

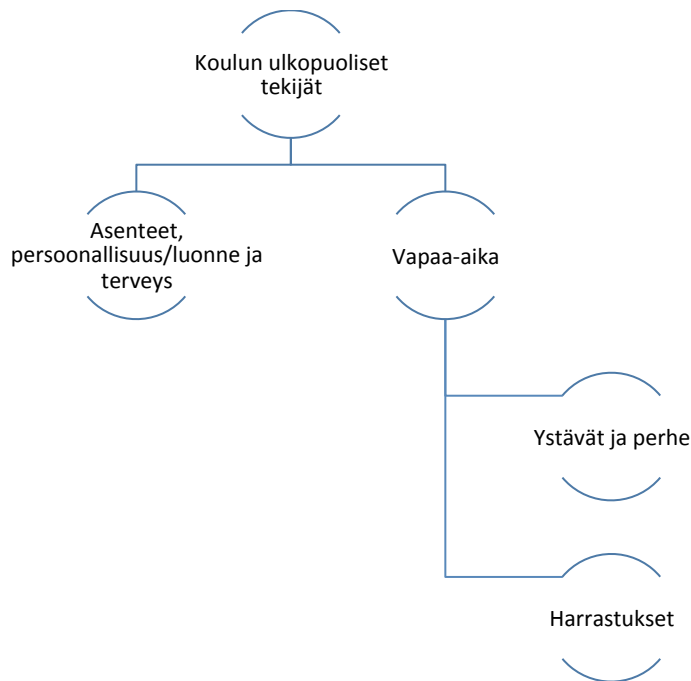
*”Opettajan työn luovuus ja mahdollisuus toteuttaa omaa luovuuttaan.”*

Kun opettajan työhön oleellisena asiana kuuluvat lapset, tulivat myös ne esille muutamassa vastauksessa. Lapsista saatiin paljon iloa ja voimaa arkiseen työn puurtamiseen. Lapsissa nähtiin myös tulevaisuus ja he loivat uskoa tulevaan.

*”Lasten ilot, oppimiset, hauskat jutut ja haasteista selviäminen antavat valtavasti iloa ja voimaa. Ja mikä parasta näitä sattuu joka päivä.”*

*”Ja sitten sokerina pohjalla: ihanat pienet ihmiset, jotka luovat uskoa tulevaisuuteen!”*

## 7.2.2 Koulun ulkopuoliset tekijät työhyvinvoinnin edistäjänä



**Kuva 3. Koulun ulkopuoliset tekijät.**

Koulun ulkopuoliset tekijät tulivat esille lähes kaikissa vastauksissa. Oli kuitenkin muutama vastaus, jossa ei käsitelty ollenkaan koulun ulkopuolisia tekijöitä työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. Vastauksissa vaihteli paljon se, mitä koulun ulkopuolisista tekijöistä mainittiin. Joissakin vastauksissa mainittiin nämä molemmat isot kategoriat, toisissa puolestaan tuotiin esille vain toinen.

### ***Asenteet, persoonallisuus/luonne ja terveys voimavarana***

Asenteet, persoonallisuus/luonne ja terveys tuli esille yli puolessa vastauksista. Etenkin tärkeänä pidettiin sitä, että oma asenne työtä kohtaan on oikeanlainen ja sopivan rento. Opettajan työssä on paljon haasteita, mutta ne täytyy ottaa vastaan oikealla asenteella ja luottaa itseensä.

*”Itselleen on osattava olla armollinen, kukaan ei ole kaikkivoipa, korvaamaton, kaikkia ei voi miellyttää ja on luotettava omaan ammattitaitoonsa.”*

*”Itse yritän olla ajattelematta haastavien oppilaiden lisääntymistä ja keskittyä omaan työhön ja tehdä sen parhaani mukaan.”*

*”uskallus heittäytyä ja kokeilla uutta”*

Vastauksissa ilmeni myös se, että asenne ja etenkin motivaatio työtä kohtaan tulee olla hyvä. Työhyvinvointia edistävänä nähtiin tietenkin myös se, että työstä ja sen luonteesta pidetään.

*”Ja sitten ilomielellä töihin!”*

*”Ehdottomana kärjessä on se tunne, miten paljon tykkään työstäni.”*

*”Työhyvinvointia ja työssäjaksamista edistävät ja pitävät yllä motivaatio työntekoon ja se, että koen työni mielekkäänä ja antoisana.”*

Muutamassa vastauksessa muistettiin mainita myös terveys. Terveys nostettiin yksinään jo voimavaratekijäksi, mutta myös esimerkiksi riittävät yöunet mainittiin. Halusin tuoda terveyden ja sitä kautta tavallaan osan harrastuksista jo tähän kategoriaan, sillä muutamassa vastauksessa urheiluharrastukset nostettiin esille juuri sen vuoksi, että se lisäsi fyysistä kuntoa ja sen kautta voimia työssä jaksamiseen.

*”Riittävä yöuni!!”*

*”Vapaa-aikana lenkkeilen ja harrastan paljon muutakin liikuntaa, se antaa paljon voimia ja työasiat unohtuvat.”*

### ***Vapaa-aika voimavarana***

Vapaa-aika tuli esille hieman yli puolessa vastauksista. Vapaa-ajasta painotettiin eri asioita, mutta yleisesti tärkeänä pidettiin sitä, että kokonaisuudessaan itsellään on vapaa-aikaa ja siitä pidetään huoli. Tärkeänä pidettiin sitä, että elämä on tasapainossa ja muut elämän osa-alueet ovat kunnossa.

*”Olen sitä mieltä, että töissä voi hyvin kun elämän muut asiat on tasapainossa... parhaiten autan oppilaita rentoutumalla ja käyttämällä vapaa-aikani ihan johonkin muuhun kun työhön.”*

*”Oma vapaa-ajan elämä kunnossa.”*

Todella tärkeänä tekijänä pidettiin myös sitä, että osaa erottaa vapaa-ajan työstä. Yksilön täytyy pitää huoli siitä, että työt osataan erottaa vapaa-ajasta ja tehdään selkeä raja työlle ja vapaa-ajalle etteivät työasiat kulje mielessä koko aikaa.

*”Mielestäni vuosien kokemuksella osaan jo tehdä hyvin rajan työn ja vapaa-ajan välille. Ehkä se on ollut yksi tärkeä tekijä myös jaksamisessa.”*

*”Työstä pitää osata irrottautua vapaa-ajalla. Itselläni selkeän työn suunnittelu auttaa. Kun osaa rajata ja miettiä, milloin tekee työtehtävät, joita kuitenkin tulee aika paljon myös oppituntien ulkopuolelle, voi sitten nauttia vapaa-ajasta ja jättää työt mielestään.”*

Vapaa-ajan tärkeitä tekijöitä on tietenkin myös perhe, ystävät ja harrastukset. Perhe ja ystävät tulivat esille vain muutamassa vastauksessa. Muutamassa vastauksessa harrastukset tuotiin esille isona voimavarana. Joissakin vastauksissa sen nähtiin edistävän terveyttä tai muita valmiuksia, joita työssä tarvitaan.

*”Liikuntaa, kulttuuria, lepoa, rentoutumista, ystäviä...”*

*”Vapaa-ajalla koiran ja lasten kanssa touhuaminen ja liikkuminen auttaa jaksamaan töissä paremmin.”*

*”Myös musiikki on tärkeä osa vapaa-aikaa ja esim. kuorossa työasiat unohtuvat hyvin ja äänenkäyttöön liittyvät harjoitukset pitävät äänenkin kunnossa.”*

# 8 POHDINTA

## 8.1 Tulosten koonti

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää millaisia voimavaroja opettajat kokevat työhyvinvointinsa edistäjinä. Tarkastelussani oli 1. ja 2. luokkien opettajat. Tarkoitukseni oli selvittää millaisia nämä voimavarat ovat ja millaisiin tasoihin ne ylettyvät, löytyvätkö ne vain koulun sisältä vai ylettyvätkö ne ylemmällekin taholle ja yli koulun rajojen. Tärkeää oli myös selvittää se, mitä ovat ne voimavaratekijät, jotka työpaikalla auttavat jaksamaan työssään.

Tutkimuksen edetessä ja vastauksia analysoidessa huomasin, että vastaukset ovat hyvin odotettua ja samankaltaisia. Niistä löytyi voimavaroja niin koulun sisältä kuin ulkopuoleltakin. Analyysin edetessä jaottelin vastaukset koulun sisältä ja työn kuvaan liittyviin tekijöihin sekä koulun ulkopuolelta löydettäviin tekijöihin. Näiden molempien isojen teemojen alle määrittelin vielä muutamia alakategorioita. Koulun sisältä löydettäviin tekijöihin määrittelin työyhteisön, työparit ja tiimit, johtajuuden, toimivan kouluympäristön sekä työn luonteen. Työn luonteen alle luokittelin vielä lapset sekä luovuuden ja itsensä toteuttamisen. Koulun ulkopuolisiin tekijöihin puolestaan määrittelin oman asenteen, persoonallisuuden/luonteen ja terveyden sekä vapaa-ajan. Vapaa-ajan alle pystyi vielä luokittelemaan ystävät ja perheen sekä harrastukset.

Suurimmassa osasta vastauksista löytyi voimavaratekijöitä koulun sisäisistä ja ulkopuolisista tekijöistä. Näin voimme siis päätellä, että on tärkeää saada voimavaroja sekä työstä ja työpaikalta, että koulun ulkopuoleltakin. Oli kuitenkin muutamia vastauksia joissa ei käsitelty ollenkaan koulun ulkopuolisia tekijöitä, vaan keskityttiin vain koulun sisäisiin voimavaroihin. Koulun sisäiset voimavarat tulivat kuitenkin kaikissa vastauksissa esiin. Jokaisessa vastauksessa tuotiin esille työyhteisö ja sen tärkeä merkitys. Tästä voidaan siis päätellä, että työyhteisön merkitys on todella suuri opettajien työhyvinvoinnin kannalta. Joissakin vastauksissa määriteltiin tarkemmin sitä, mitä hyvään työyhteisöön kuuluu, mutta osassa vain ilmennettiin sen tärkeys. Mutta kuitenkin tärkeää on huomata tämän merkitys ja yrittää pitää huoli siitä opettajien työyhteisössä. Mielenkiintoista oli huomata myös se kuinka usein mainittiin koulun ulkopuolella tapahtuvat aktiviteetit työyhteisön kanssa. Sitä pidettiin tärkeänä osana työyhteisön yhteishenkeä.

Työparit ja tiimit tulivat esille myös yllättävän monessa vastauksessa, lähes puolessa. Vastauksista kävi ilmi, että tämä oli uusi tapa joka ei ole ollut käytössä vielä pitkään. Kuitenkin kaikki, jotka tämän toivat esiin kokivat sen suurena voimavarana. Joten tämä muutos on varmasti ollut ehdottoman hyvä. Opettajat selvästi kaipaisivat tällaista tiimityöskentelyä, sillä sen avulla he pystyvät ideoimaan yhdessä ja jakamaan niin iloja kuin huolia oppilaista ja työtehtävistä.

Johtajuus tuli esille myös lähes puolessa vastauksissa. Tämä on ehkä yllättävän vähän. Usein johtajuuskin mainittiin vain hyvänä johtajuutena, eikä sitä sen enempää määritelty. Usein ei myöskään eritelty kuka on johtaja, onko se rehtori vai joku muu? Vastauksista voisi kuitenkin päätellä, että monet varmasti pitivät rehtoria itsestäänselvyytenä ja joskus hänet on varmasti myös laskettu mukaan työyhteisöön. Olisi mielenkiintoista selvittää se onko rehtori tosiaankin laskettu mukaan tähän hyvään työyhteisöön, jonka kaikki vastaajat nostivat esille, vai eikö sitten rehtoria pidetä niin tärkeänä tekijänä. Yksi vaihtoehto on myös se, että onko opettajan työ niin itsenäistä ja irrallista suhteessa rehtoriin? Työskentelevätkö opettajat vain lähinnä keskenään ja lasten kanssa eikä rehtori työ ole niin arjessa näkyvää. Itse pidän todennäköisimpänä sitä, että usein rehtori lasketaan mukaan tuohon hyvään työyhteisöön.

Kouluympäristö ja sen toimivuus tuotiin voimavaratekijäksi esille hieman yli puolessa vastauksista. Toimivan kouluympäristön ulottuvuudet vaihtelivat paljon. Osa vastaajista nosti esille luokissa toimivuuden ja osa puolestaan toi esille ylemmän tahon jo kunnan päättäjistä saakka. Muutamassa vastauksessa tuli ilmi jopa koulujen työympäristöjen terveellisyys ja niiden puutteet. Myös materiaalien ja välineiden saatavuus koettiin tärkeänä. Lähinnä vastauksissa kuitenkin keskityttiin siihen, että arki toimii sujuvasti. Se, että koko organisaatio toimii samoilla säännöillä ja puhalttaa yhteen hiileen. Yllättävän vähän tuotiin kuitenkaan esille esimerkiksi oppilashuollon merkitystä. Voidaanko tästä sitten päätellä, että se on opettajien mielestä ihan hyvällä tasolla eikä sitä koettu erikoisen mieleenpainuvana? Hieman yllättävää oli myös se, että isoista muutoksista ei ollut kuin yhdessä vastauksessa. Opettajuus ja opettajien arki on kokenut suuria muutoksia, mutta kuitenkaan näissä vastauksissa se ei tullut ilmi.

Tärkeä tekijä on tietysti opettajan työn luonne. Tämä näkyi lähes kaikissa vastauksissa. Osassa vastauksista tuotiin esille vain lapset ja osassa puolestaan työn luonne, kuten luovuus ja itsensä toteuttaminen. Lapset tulivat kuitenkin ilmi vain alle puolessa vastauksista. Alaluokkien opettajien työ on kuitenkin melko erilaista kuin esimerkiksi vanhempien lasten opettajien. 1. ja 2. luokkalaiset ovat vielä melko pieniä lapsia ja heille opettajan rooli on hyvin erilainen. Näin pienille oppilaille opettajan merkitys on suuri ja oppilaiden oppiminenkin on erilaista. Lähes kaikissa vastauksissa, jossa mainittiin oppilaat, tuotiin heidät esille juuri innostuneisuuden ja iloisuuden kautta. Näin pienet oppilaat ovat varmastikin vielä hyvin innokkaita oppimaan ja iloitsemaan



pienistäkin asioista ja näistä opettajan on varmasti helppo saada lisää voimaa omaan työhön ja jaksamiseen töissä. Hieman yllättävää on se, että yhdessäkään vastauksessa ei tuotu esille suhdetta lasten vanhempiin. Joissakin vastauksissa vain tuotiin esille kotiin tiedottaminen ja muiden tuki hankalissa tapauksissa, mutta hyvää suhdetta lasten vanhempiin ei nähty voimavaratekijänä. Toinen yllättävä asia oli myös työn luonteeseen kuuluvat lomat ja lyhyet koulupäivät eivät tulleet esille kuin yhdessä vastauksessa ja siinäkin vain korostettiin päivätyötä. Usein kuitenkin opettajat kokevat positiivisena asiana pitkät lomat. Kaikista mieluisinta oli kuitenkin huomata se, että monet vastasivat työn merkityksen olevan suuri voimavara. Opettajat tekevät tärkeää työtä, joten on ilo kuulla, että hekin arvostavat sitä ja saatavat siitä lisää voimaa työarkeen. Tämän työn luonteesta nostettiin todella usein esille myös sen luovuus ja itsensä toteuttaminen. Monet kokivat tärkeänä sen, että saa toteuttaa itseään ja laittaa opetukseen palan omaa itseään.

Koulun ulkopuolisia tekijöitä eivät kaikki tuoneet edes esille voimavaranaan. Muutama vastaus keskittyi vain koulun sisäisiin tekijöihin. Tämä oli ehkä hieman yllättävää. Mutta tähän saattaa vaikuttaa esimerkiksi se, että opettajat ovat ajatelleet keskittyvänsä vain koulun sisäisiin tekijöihin, jotta voitaisiin tuoda esille ne tekijät, jotka edesauttavat työhyvinvointia ja niihin voitaisiin kiinnittää enemmän huomiota. Uskon, että kaikki saavat voimavaroja myös koulun ulkopuolelta. Tätä tukee myös se, että monet vastaajista vain luetteli muut kuin koulun sisäiset tekijät. Monet keskittyivät kertomaan paremmin koulun sisäiset tekijät ja vain lyhyesti luettelemaan muut tekijät.

Asenne, persoonallisuus/luonne ja terveys tuli ilmi hieman yli puolessa vastauksista. Kaikista parhaiten esiin nousi juurikin asenne työtä kohtaan. Pidettiin tärkeänä sitä, että työstä pidetään ja siihen motivoidutaan. Olikin ilo huomata, että opettajat kokivat oman asenteen tärkeänä tekijänä, siihen kuitenkin jokainen voi itse vaikuttaa. Muutamassa vastauksesta heijastui myös se, että työhön pitää luonteeltaan soveltua. Etenkin muutamassa vastauksessa tuli se ilmi, että jo opettajankoulutuksessa tulisi tulla paremmin ilmi se, mitä koulun arki todellisuudessa on ja että soveltuuko yksilö siihen. Myös terveys tuotiin muutamassa vastauksessa esille. Kuitenkin sitä ei eritelty usein sen tarkemmin. Joku mainitsi hyvät yöunet ja joku toinen taas yleisen terveyden. Usein kuitenkin terveys liitettiin harrastuksiin ja sieltä saataviin fyysisiin ominaisuuksiin, kuten parempaan kuntoon.

Vapaa-aika tuotiin esille vain noin puolessa vastauksista ja lähes näissä kaikissa korostettiin sen erottamista työstä. Tärkeänä pidettiin sitä, että omasta vapaa-ajasta pidetään huolta ja silloin oikeasti irtaudutaan työstä. Joissakin vastauksissa tuotiin esille se, että tämä yleensä helpottuu kun työvuosia ja kokemusta tulee lisää. Vapaa-aikaan usein liitettiin harrastukset. Joillekin se oli urheilua ja toisille jotakin muuta. Tärkeä merkitys sillä oli kuitenkin juuri työstä irtautumisen

kannalta. Perhe ja ystävät tulivat esille vain muutamassa vastuksessa. Mutta uskon tämän johtuvan siitä, että yleisesti näitä koulun ulkopuolisia tekijöitä käsiteltiin huomattavasti vähemmän. Monet myös pitivät tärkeänä vapaa-ajan olevan kunnossa ja tasapainossa, joten usein varmasti tähän sisältyi myös perhe ja ystävät. Tähän myös varmasti vaikuttaa vastaajien elämäntilanteet, ja koska en ole mitään tietoja vastaajilta kysynyt en myöskään voi tätä enempää analysoida.

Kuten jo aikaisemmin olen maininnut, vastausten painopiste vaihteli suuresti. Kuitenkin tärkein huomio on se, että kaikissa vastauksissa tuli ilmi työyhteisön merkitys. Joissakin vastauksissa käsiteltiin vain muutamaa koulun sisäistä voimavaratekijää ja joissakin taas tuli seitsemältä eri osa-alueelta. Suurimmassa osasta vastuksista kerrottiin neljä tai viisi voimavaratekijää. Kuitenkin pääosin vastuksissa nostettiin esille samat teemat. Painopiste vaihteli, mutta kuitenkin ei ollut montaa sellaista tekijää, joka olisi löytynyt vain yhdestä vastauksesta. Teemallisesti kuitenkin vastukset olivat hyvin samankaltaisia. Vastauksista voidaan nähdä myös se, että usein voimavaroja tarvittiin sekä koulun sisältä että ulkopuolisista tekijöistä.

## **8.2 Tulosten tarkastelu**

Tutkimukseni vastaukset tukevat hyvin Mankan (2006) mallia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Jokainen näistä viidestä osa-alueesta näkyi vastauksista. Ensimmäinen Mankan osa-alue on organisaatio. Sen tulisi olla tavoitteellinen, joustava, kehittyvä ja toimiva. Vastauksissani tämä näyttäytyi toimivana kouluympäristönä. Useassa vastauksessa käsiteltiin tätä. Kaikki Mankan luottelemat luonteet eivät tulleet esille, mutta kuitenkin esimerkiksi toimivuus, kehittyminen ja joustavuus voidaan nähdä vastauksissa. Toinen Mankan tuoma osa-alue on johtaminen. Myös tämä tuli vastauksissani ilmi. Mankan mallissa johtamisen tulisi olla osallistavaa ja kannustavaa. Vastauksissani ei usein tarkemmin määritelty sitä, mitä hyvä johtaminen on, mutta näitäkin piirteitä vastauksissa oli havaittavissa. Etenkin innostavuutta ja avoimuutta pidettiin tärkeänä. Kolmas tekijä mallissa on työyhteisö. Mankan mukaan tämän tulisi olla avointa ja toimivaa. Tämän merkitystä myöskään minun tutkimukseni vastauksissa ei voida sivuuttaa. Kaikki pitivät tätä tärkeänä voimavarana. Vastauksissani tuli näiden Mankan luettelemien ominaisuuksien lisäksi paljon muitakin piirteitä hyvästä työyhteisöstä. Neljäs tekijä Mankan mallissa on työ. Myös näissä vastauksissa tämä tuli selkeästi esille. Opettajat pitivät tärkeänä työn luonnetta sekä vaikutusmahdollisuuksiaan, kuten myös Mankan mallissa. Viidentenä mallissa tuodaan esille minä itse. Psykologinen pääoma, terveys ja fyysinen kunto ja asenteet ovat tärkeitä. Tutkimukseni

vastaukset tukivat myös tätä. Kaikki nämä tulivat vastauksista ilmi, mutta paljon arvostettiin omaa asennetta työtä kohtaan.

Tutkimukseni vastauksista löydän paljon samankaltaisuutta Bakker ja Demeroutin (2007) tuloksista. Vastauksista huomaa sen, että voimavarojen tulee olla tasapainossa työn kuormitustekijöiden kanssa. Bakker ja Demeroutin (2007) määrittelemät esimiehen ja työtovereiden sosiaalinen tuki, vaikutusmahdollisuudet ja palaute työsuorituksista näkyvät hyvinkin selkeästi vastauksissa. Sosiaalisen tuen merkitys koettiin suureksi sekä esimiehen, tässä tilanteessa rehtorin, tuki nousi myös esille. Myös vapaus saada suunnitella omaa työtään sekä vaikutusmahdollisuudet listattiin voimavaratekijäksi. Palaute niin rehtorilta ja kuin työyhteisön jäseniltä koettiin tärkeäksi. Myös työn tuloksellisuus näkyi lapsissa ja tätä kautta saatu palaute oli tärkeää.

Työn iloa ja imua -teoksen mukaan (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 7) työhyvinvointi rakentuu hyvästä johtamisesta ja esimiestyöstä, työn organisoinnista, työyhteisön yhteisistä pelisäännöistä, osaamisesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta ja myönteisestä yrityskulttuurista. Myös nämä tekijät löytyivät tutkimukseni vastauksista. Työn organisointi sekä selkeys nähtiin tärkeinä tekijöinä. Myös tasa-vertaisuus ja yhteiset pelisäännöt olivat tärkeitä monelle vastaajista. Myönteinen yrityskulttuuri voidaan nähdä tutkimukseni vastauksissa vastaajien asennetekijöistä. Useassa vastauksessa korostettiin sitä, että myönteinen ja positiivinen asenne on tärkeää tässäkin työssä. Myös yhteiset pelisäännöt ja yhteen hiileen puhaltaminen koettiin tärkeäksi.

Kuten aikaisemminkin mainitsin, Työniloa ja imua -teoksessa (2010, 8) kerrotaan, että hyvä ryhmähenki perustuu työyhteisön jäsenten keskinäiseen luottamukseen ja ilmenee avoimena vuorovaikutuksena ja työyhteisötaitoina. Myös nämä tekijät näkyivät vastauksissa. Ryhmähenkeä korostettiin ja työyhteisössä toivottiin avoimuutta ja luottamuksellisuutta niin kollegoiden kuin rehtorinkin kanssa. Kaikista eniten tuntuikin tämä työyhteisöllisyys korostuvan. Suurin osa vastaajista toivoi hyvin samankaltaisia arvoja ja tapoja työyhteisöltä. Tärkeänä pidettiin, että toisiinsa voitiin luottaa ja että pystyttiin keskustelemaan kaikista asioista.

Työn voimavaroilla on mahdollisuus motivoida työntekijää ja johtaa työnimunaan, alhaisempaan kyynisyyteen ja hyvään työsuoritukseen (Bakker & Demerouti 2007, 313). Tämä vaikutus tuli myös esille vastauksissani. Vastauksista kävi ilmi se, että kun voimavaratekijät ovat kunnossa ja niitä löytyy, on työn suorittaminenkin mielekkäämpää. Vastauksista välittyi myös se, että opettajat ovat motivoituneempia työhönsä kun voimavaroja löytyy. Tärkeänä pidettiin esimerkiksi kollegoiden tukea ja apua sekä sitä, että työkuormaa voidaan jakaa esimerkiksi näiden työparien ja tiimien kanssa.

Bakker, Hakanen, Demerouti ja Xanthopoulou (2007) ovat tutkineet myös opettajien työn voimavaroja ja niiden suhdetta oppilaiden käytökseen ja etenkin oppilaiden huonoon käytökseen.

Tutkimuksessa pidettiin työn vaatimuksena oppilaiden huonoa käytöstä ja katsottiin voimavarojen vaikutusta työssäjaksamiseen. Tutkimus osoitti, että esimiehen tuki, innovatiivisuus, informaatio, arvostus ja organisaation ilmapiiri toimivat puskurina vaatimuksille ja lisäsivät työhön sitoutuneisuutta. Myös tämän kaltaista tulosta voidaan nähdä tässäkin tutkimuksessa. Vastauksissa opettajat korostivat sitä, että saavat tehdä työstään oman näköistään ja vaikuttaa siihen. Myös työyhteisön ilmapiiri hankalissa tapauksissa tuotiin tärkeänä voimavaratekijänä. Myös rehtorin tuki haastavissa tilanteissa oli tärkeää.

Syrjäläinen (2002) totesi tutkimuksessaan, että työyhteisö ja keskustelufoorumit olivat tärkeitä tekijöitä opettajien työhyvinvointia tarkasteltaessa. Myös minun tutkimukseni vastauksissa löydettiin samoja piirteitä. Vaikka Syrjäläinen (2002) tarkasteleekin opettajien jaksamiseen liittyviä kokemuksia ja näkemyksiä koulun kehittämiskehässä, kuitenkin vastaukset työhyvinvoinnin edistäjistä ja työssä jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä tukivat vahvasti myös minun vastauksiani. Santavirta ym. (2001) tulokset opettajien työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta tukivat näitä minun tutkimukseni tuloksia. Santavirran ym. (2001) tuloksista selviää, että opettajille on tärkeää se, että he saavat vaikuttaa työn sisältöön ja suoritustapaan. Tämä oli nähtävissä myös tässä minun tutkimukseni tuloksissa. Opettajat pitivät tärkeänä sitä, että he saavat toteuttaa itseään ja tehdä työstä itsensä näköistä.

Teoriaosuudessa määrittelin ja kuvailin opettajan työn luonteen muuttumista. Osassa vastauksissa tuli tämä myös ilmi. Esimerkiksi kiireen tuomat paineet tuotiin esille. Kuitenkin vastauksissa tuli ilmi yllättävän vähän muutoksien tuomat paineet. Tähän on saattanut vaikuttaa, se että tutkimukseni lähtökohta oli positiivinen ja kysyin juurikin sitä, mikä auttaa jaksamaan työssä. Useat opettajat toivat kuitenkin esille yhden viime aikaisen muutoksen tiimeistä ja työpareista. Tämän puolestaan näistä jokainen koki hyvänä muutoksena ja jopa voimavaratekijänä.

Kuten teoriaosuudessakin määrittelen, työhyvinvointi on hyvin monialainen ja moniulotteinen käsite. Se merkitsee jokaiselle yksilölle eri asioita ja tekijöitä. Myös työssä jaksaminen voidaan nähdä hyvin henkilökohtaisena ja vaihtelevana käsitteenä. Jokainen yksilö voi määritellä omat työssä jaksamisensa ja se voi näyttäytyä muille ihmisille täysin erilaisena. Kun toisella on hyvä olla näin ja näiden tekijöiden avustuksella, voi se toiselle merkitä jotain aivan muuta. Myös tämä näkyi vahvasti vastauksissa. Tärkeiden tekijöiden painotus saattoi vaihdella koulun sisäisten ja ulkopuolisten tekijöiden välillä suurestikin.

Itse halusin suunnatta tutkimukseni positiivisempaan suuntaan ja tarkastella sitä, mikä auttaa jaksamaan työssä. Positiivisen psykologian avustuksella voimme kiinnittää enemmän huomiota näihin tekijöihin ja pyrkiä lisäämään työhyvinvointia. Opettajan työ on arvokasta, joten jos opettajat saattavat vaihtaa ammattiaan jo muutaman työvuoden jälkeen (Almiala 2008), on meidän

puututtava tähän. Opettajan työn julkisen luonteen vuoksi on tärkeää myös puhua siitä, mitkä tekijät auttavat opettajia jaksamaan työssään ja edistävät heidän työhyvinvointiaan. Jos puhe opettajien työhyvinvoinnista on negatiivista, tarttuu se helposti myös ihmisten mielikuviin ja asenteisiin opettajia kohtaan.

Kuten Manka (2006) korostaa, on työnilolla suuria vaikutuksia koko työyhteisöön. Tämän vuoksi tulisi meidän kiinnittää juuri niihin tekijöihin huomiota ja pyrkiä levittämään työniloa. Kuten tutkimukseni vastauksissa tulee ilmi, positiivista asennetta voidaan levittää vaikka negatiivisuus onkin hyvin tarttuvaa ja juuri sen vuoksi tulisi pyrkiä ennemmin levittämään tätä positiivista asennetta. Tutkimukseni monessa vastuksessa korostettiin omaa asennetta työtä kohtaan, ja koska tätä voimme levittää ja jakaa myös muille, kannattaa siitä pitää hyvää huolta.

Yhteenvetona voin todeta, että tutkimukseni tulokset tukevat aiempia tutkimustuloksia, joissa tutkitaan työssä jaksamista ja työhyvinvointia edistäviä voimavaratekijöitä. Voimavaratekijöitä löytyy useita ja loppujen lopuksi toiselle henkilölle toinen tekijä on tärkeämpi kuin toinen. Mutta usein löytyvät samankaltaiset voimavaratekijät, jopa tutkiessa eri aloja ja niissä koettavia voimavaratekijöitä.

### **8.3 Tutkimuksen luotettavuus**

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi on keskeinen osa tieteellistä tutkimusta, sillä tutkimukselle on asetettu tiettyjä normeja ja arvoja, joihin sen tulisi pyrkiä (Saaranen-Kauppinen, Puusniekka, Kuula, Rissanen & Karvinen 2009, 24). Näitä arvoja ja normeja on monia erilaisia ja ne liittyvät useisiin tekijöihin. Yksi näistä tekijöistä on se, onko itse kirjoittelmalomake selkeä ja ymmärrettävä. Itse pyrin tekemään tutkimuksestani mahdollisimman luotettavan sillä, että testasin lomakkeeni sekä siihen tulevan ohjeistuksen useaan otteeseen eri henkilöillä, ennen kuin lähetin sen tutkittaville. Tarkastin, että ohjeistuksessa ei olisi mitään epäselvyyksiä, vaan tutkittavat ymmärtävät sen mitä haluan heiltä kysyä ja mihin heidän tulee vastata. Ohjeistuksia minulla ei paljoa ollut tutkittaville, vaan halusin heidän kirjoittavan vapaasti voimavaratekijöistään avoimen kirjoitelman muodossa. Ohjeistuksessani ja saatekirjeessäni ei ollut vaikeita termejä tai sanoja, vaan kaikki olivat ymmärrettävässä muodossa. Saatekirjeessä ja ohjeistuksessa pohjustin hieman sitä, että miksi tein tutkimukseni tästä positiivisesta näkökulmasta, ja mitä muut tutkimukset ovat osoittaneet yleisesti opettajien työhyvinvoinnin tilasta.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan pohtia myös sen kautta, ketkä tutkimukseen ovat vastanneet ja mitkä heidän motiivit ovat olleet vastattaessa. Joku opettaja saattoi vastata sen vuoksi, että voisi voittaa arpomani elokuvaliput eikä näin kiinnostusta itse aiheeseen välttämättä ollut. Palkinnolla on voinut olla merkitystä myös vastauksien luonteeseen. Tutkimukseni positiivisemmän luonteen ja näkökulman vuoksi myös osa opettajista on saattanut jättää vastaamatta. Opettajia lähestyessäni kerroin, että olen kiinnostunut juuri positiivisemmasta näkökulmasta työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin, ja sen vuoksi olenkin kiinnostunut voimavaroista. Jos opettajilla ei ollut kovinkaan hyviä kokemuksia työhyvinvoinnistaan ja työssä jaksamisen edistäjistä, eivät he välttämättä ole tutkimukseeni vastanneet. Puolestaan ne opettajat, jotka voivat yleisesti työssään hyvin ja kokevat paljon voimavaroja työhyvinvointinsa edistäjänä, ovat varmaankin tutkimukseeni vastanneet. Tämä on myös saattanut vaikuttaa vastauksien laatuun ja luonteeseen.

Yksi luotettavuuden osa on pätevyys. Pätevyys laadullisessa tutkimuksessa voidaan ymmärtää pikemminkin uskottavuudeksi ja vakuuttavuudeksi: kuinka hyvin tutkijan konstruktiot vastaavat tutkittavien tuottamia ja kuinka hyvin hän tuottaa nämä konstruktiot ymmärrettäväksi myös muille (Saaranen-Kauppinen, Puusniekka, Kuula, Rissanen & Karvinen 2009, 25). Kaikki 13 vastausta olivat erilaisia ja niissä oli käytetty eri tyylejä. Muutama vastaus oli kirjattu luettelomaisesti ja muut kirjoitelman muodossa. Kirjoitelmien pituudet vaihtelivat, mutta kaikissa kirjoitelmissa tuli merkittävimmät tekijät esiin. Vaikka osa kirjoitelmista olikin laadittu luettelomaisesti, sai niistä päteviä vastauksia.

Tutkimustulokset kävin läpi myös selkeästi ja kaikki osa-alueet huomioiden. Luotettavuutta olen pyrkinyt lisäämään sillä, että olen antanut vastaajien vastauksista esimerkkejä tulosten läpikäymiseen. Tällä pyrin osoittamaan sitä, kuinka vastaajat ovat todellisuudessa vastanneet ja että johtopäätökset ovat todenmukaisia. Tällä olen pyrkinyt myös selventämään sitä, millaisia päätelmiä ja tulkintoja olen vastauksista tehnyt. Tekstien analysoimisessa olisi hyvä pyrkiä tekemään perusteltuja ja auki kirjoitettuja kategorisointeja ja koodauksia (Saaranen-Kauppinen, Puusniekka, Kuula, Rissanen & Karvinen 2009, 26). Myös analysointivaiheen toteutin tarkasti teemoittelemalla ja hieman teoriaa ja edellisiä tutkimuksia ja tuloksia hyödyntäen.

Saaranen-Kauppinen, Puusniekka, Kuula, Rissanen ja Karvisen (2009, 26) mukaan videoimisen ja nauhoittamisen voidaan ajatella lisäävän luotettavuutta, sillä tallenteiden avulla muutkin kuin tilanteessa läsnä ollut tutkija voivat analysoida aineistoa ja vertailla havaintoja. Oma aineistoni tuli kirjallisena nettiin, jossa se säilyy edelleen, joten myös sitä voi muut tutkijat tarkastella ja vertailla.

Aineistoa kertyi 13 kirjoitelmaa. Kirjoitelmat olivat hieman eripituisia ja muutama eri tavalla kirjoitettu, mutta kaikki vastaukset olivat muuten tehtävänannon mukaisia. Vaikka aineisto ei

ollutkaan tätä suurempi, uskon tämän antavan todenmukaisen käsityksen siitä, minkälaisia voimavaratekijöitä opettajan työstä löytyy. Suurimmassa osassa vastauksia esiintyivät samat teemat ja tekijät. Kirjoitelmapyynnön lähetin lähes kaikille, noin 50:lle, Nokian 1. ja 2. luokkien opettajille, joten mukana oli siis myös pieniä, keskisuuria ja suuria kouluja. Näin ollen vastaukset voivat olla erikokoisista kouluista, minkä vuoksi vastauksia ei voi yleistää vain pienten tai suurten koulujen opettajien kokemiin voimavaroihin.

#### ***8.4 Tutkimuksen merkittävyys ja jatkotutkimusmahdollisuudet***

Olen pyrkinyt tutkimuksellani tuottamaan ajankohtaista tietoa opettajien työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavista voimavaroista. Pyrin samaan tietoa siitä, mitkä ovat niitä tekijöitä, jotka auttavat jaksamaan työssä ja edistävät työhyvinvointia. Tarkoitukseni oli saada selville näitä tekijöitä, jotta niihin pystytään kiinnittämään enemmän huomiota ja lisäämään näitä tekijöitä ja tämän kautta parantamaan opettajien työhyvinvointia.

Tutkimukseni tuloksia voitaisiin hyödyntää opettajien työtä suunnitellessa sekä heidän työhyvinvointiaan parantaessa. Näitä tuloksia voitaisiin pohtia aivan koulujen sisällä ja myös koulutyötä suunnittelevien puolella. Tutkimukseni kohdistui 1. ja 2. luokkien opettajiin, joten etenkin heidän työhyvinvointiaan voidaan pyrkiä parantamaan näihin tekijöihin lisähuomiota kiinnittämällä. Vaikka tämä tutkimus on tehty vain yhden kunnan kouluista uskon, että sitä voidaan hyödyntää myös muualla. Tutkimukseni tulokset tukevat vahvasti aikaisempien tutkimuksien tuloksia ja teorioita, joten luotan tämän tutkimuksen tulosten pätevyyteen. Mutta etenkin tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää Nokian kaupungissa ja heidän opettajien työhyvinvointia parantaessa.

Opettajien työhyvinvoinnin laatua on tutkittu paljon, mutta suurin osa tutkimuksista on käsitellyt vain yleisellä tasolla työhyvinvointia ja tutkimukset ovat usein saaneet negatiivisen sävyn, sillä tulokset eivät ole olleet kovin hyviä opettajien työssä jaksamisen kannalta. Mielestäni on tärkeää kiinnittää huomiota näihin tekijöihin ja osa-alueisiin, jotka tukevat ja lisäävät työssä jaksamista ja työhyvinvointia, sillä sen kautta voimme parantaa työhyvinvointia yleisellä tasolla. Opettajien työhyvinvointi heijastuu useaan tahoon ja etenkin lapsiin, joten sen vuoksi opettamisen laatu tulisi olla hyvää ja meidän tulisi vaalia opettajien työhyvinvointia.

Uskon, että nämä positiivisemmat näkökulmat työhyvinvoinnin tutkimuksille ovat lisääntymässä, sillä positiivinen psykologia on saanut enemmän huomiota ja sen avulla myös tutkimukset voivat siirtyä positiivisten tekijöiden huomioimiseen. Tämä onkin tärkeä kehitys työhyvinvoinnin tutkimuksille. Positiivisemmilla tutkimuksilla ja näin myös positiivisemmilla tutkimustuloksilla, saamme aikaan myös positiivisempia mielikuvia työhyvinvoinnista ja sen vaikutuksista. Tämä onkin tärkeää, sillä uskon, että tällä voimme myös konkreettisesti parantaa työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Jatkotutkimuksia voisi tehdä tämän tutkimuksen perusteella useita. Tutkimuksia voisi tehdä muidenkin luokka-asteiden opettajista sekä erikokoisista kaupungeista ja kunnista. Tutkimus olisi myös hyvä toteuttaa isommassa mittakaavassa ja lähettää kirjoitelmalomake useammalle opettajalle. Itse mielenkiintoisimpana vaihtoehtona pitäisin juuri ylempien luokka-asteiden opettajien mietteitä voimavaroistaan ja niihin vaikuttavista tekijöistä. Esimerkiksi yläkoulun opettajat kohtaavat varmasti hyvin erilaisia haasteita kuin alakoulun opettajat, joten sen perusteella voisi myös olettaa näillä opettajilla olevan hieman erilaisia voimavaroja. Etenkin nämä alaluokkien opettajat työskentelevät vielä niin pienten oppilaiden kanssa ja kuten vastauksistakin kävi ilmi, saavat he myös oppilaista voimavaroja. Mielenkiintoista olisikin selvittää jatkuuko tämä myös ylemmillä luokilla, jossa opettajan rooli on hyvin erilainen. Myös vertailevaa tutkimusta voisi tehdä esimerkiksi opettajien opetusvuosien tai sukupuolen mukaan. Näistä tutkimuksista saisi varmasti myös hyvin mielenkiintoisia ja merkityksellisiä tuloksia. Silloin voitaisiin kiinnittää enemmän ja tarkemmin huomiota tekijöihin ja voisimme vielä paremmin kohdentaa tutkimuksien tuloksia.



# LÄHTEET

- Alasuutari, P. 1999. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Almiala, M. 2008. Mieli paloi muualle – opettajan työuran muutos ja ammatillisen identiteetin rakentuminen. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. 2007. The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal on Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. & Hakanen, J. & Xanthopoulou, D. 2007. Work resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274-284.
- Blomberg, S. 2008. Noviisi opettajana peruskoulussa - Aloittelevien opettajien autenttisia kokemuksia ensimmäisestä opettajavuodesta. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Demerouti E. Bakker AB. De Jonge J. Janssen PPM. Schaufeli WB. 2001. Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2001; 27 (4): 279-286.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.
- Haikonen, M. 1999. Konflikteista aiheutuva stressi ja siitä selviytyminen opettajan työssä. Helsinki: Helsingin yliopiston verkkojulkaisut
- Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Jauhiainen, A. & Rinne, R. 2012. Koulu professionaalisenä kenttänä. Teoksessa Kettunen, P. &
- Kinnunen, U. & Mauno, S. (toim.) 2009. Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Kinnunen, U. & Feld, T. & Mauno, S. (toim.) 2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Kontula, A. 2010. Opettajan selviytymisoppi – Vinkkejä vanhemmille. Helsinki. Helsinki-kirjat Oy.

- Lahdes, E. 1997. Peruskoulun uusi didaktiikka. Keuruu: Otava.
- Lindén, J. 2010. Kutsumuksesta palkkatyöhön? Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Luukkainen, O. 2000. Opettaja vuonna 2010. Opetushallitus.
- Luukkainen, O. 2004. Opettajuus –Ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä? Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print.
- Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.
- Manka, M-L. 2012. Työnilo. Helsinki. Sanoma Pro Oy.
- Manka, M-L. 2007. Työrauhan julistus – Miten olla ihmisiksi alaisena ja esimiehenä. Helsinki. Kirjapaja.
- Manka, M-L. & Hakala, L. & Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen Yliopisto
- Martikainen, T. 2005. Ihnimillinen tekijä. Opettaja eettisenä ajattelijana ja toimijana. Joensuu. Joensuun yliopistopaino.
- Meriläinen, M. 1999. Täydennyskoulutuksen merkitys luokanopettajan ammatilliselle kehitymiselle. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteellisiä tutkimuksia N:o 51.
- Metsämuro, J. (toim.) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Nykänen, E. 2007. Rennosti töissä – käytännön ohjeita työssäjaksamiseen. Jyväskylä. WSOY.
- Ojanen, M. 2007. Positiivinen psykologia. Helsinki: Edita.
- Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Opetushallitus.
- Opetushallitus. Luonnos 15.4.2014. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet: Opetus vuosiluokilla 1-2.
- Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto (verkkojulkaisu). Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 12.2.2015.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. & Kuula, A. & Rissanen, A. & Karvinen, I. 2009. KvaliMOT. Tampere: Yhteiskunnallinen tietoarkisto, Tampereen yliopisto.
- Saloviita, T. 2000. Työrauha luokkaan. Jyväskylä. PS-kustannus.

- Santavirta, N. & Aittola, E. & Niskanen, P. & Pasanen, I. & Tuominen, K. & Solovieva, S. 2001. Nyt riittää – raportti peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöstä, työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta. Helsinki. Yliopistopaino.
- Siitonen, J. & Repola, H. & Robinson, H. 2002. Havahtuminen työhyvinvoinnin mahdollistamiseen. Emprowent –kultuuri työhyvinvoinnin edistämässä – tutkimushankkeen tulosten esittelyä. Oulu: Oulun yliopisto.
- Simola, H. (toim.). 2012. Tiedon osaamisen Suomi – Kasvatus ja koulutus Suomessa 1960-luvulta 2000-luvulle. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Sivenius, A. & Saari, A. 2015. Kasvatustieteellisen tutkimuksen tienviitat ja totuuden poliittisuus. Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja 3/ 2015: s. 217-219.
- Soini, T. & Pyhältö, K. & Pietarinen, J. 2010. Pedagogical well-being: reflecting learning and well-being in teachers' work. Teachers and Teaching: theory and practice.
- Soini, T & Rauste-Von Wright, M. & Pyhältö, K. Oppiva organisaatio – Tyhjä käsite vai kehittämisen väline. Aikuiskasvatus 4/2003.
- Syrjäläinen, E. 2002. Eikö opettaja saisi jo opettaa? Koulun kehittämisen paradoksi ja opettajan työuupumus. Tampere. Tampereen yliopistopaino.
- Säntti, J. 2008. Opettajan muuttuva työ vastakohtaisuuksien näkökulmasta. Kasvatus ja Aika 1/2008.
- Säntti, J. 2007. Pellon piertaneelta akateemisiin sfääreihin. Opettajuuden rakentuminen ja muuttuminen sotienjälkeisessä Suomessa opettajien omaelämäkertojen valossa. Turku. Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi
- Turpeinen, K. 2008. Siedä olevaa, muuta tulevaa. Rovaniemi. Lapin yliopisto.
- Työterveyslaitoksen www-sivusto. Positiivinen työpsykologia. 20.6.2013.  
[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon\\_imu/positiivinen\\_tyopsykologia/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/positiivinen_tyopsykologia/sivut/default.aspx) Viitattu 18.2.2016.
- Verme www-sivusto. <http://www.osaavaverme.fi> Viitattu 18.2.2016.

## **Liite 1(1)**

Työhyvinvointia on tutkittu viime vuosikymmeninä paljon ja myös opettajien työssä jaksaminen on saanut huomiota. Tutkimuksissa on tullut usein ilmi, että opettajat voivat melko huonosti työssään ja useat vaihtavat alaa jo muutamien työvuosien jälkeen. Olisi kuitenkin tärkeää kiinnittää huomiota myös siihen, mikä työssä on hyvin ja mikä edistää työhyvinvointia. Kiinnittämällä huomiota työn voimavaroihin, ja siihen mikä edistää työhyvinvointia, voimme parantaa työssä jaksamista.

## **Liite 2 (2)**

Liite 2(2) ei verkkoversiossa. Koko tutkielma luettavissa Tampereen yliopiston Linna-kirjastossa.